

CLAVES

reflexiones socio laborales de la UGT Andalucía

13

CLAVES

reflexiones socio laborales de la UGT Andalucía



13



Publicación financiada por el Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, regulado por la Orden de 26 de diciembre de 2007, del Servicio Andaluz de Empleo. La Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo no se responsabiliza de las opiniones expuestas en esta publicación.

Edita:

UGT Andalucía

Coordinación Técnica:

**SECRETARÍA DE ANÁLISIS ECONÓMICO
Y EVALUACIÓN TÉCNICA**

Roberto Marín Acevedo

Francisca Cabeza Verdugo

Diseño y maquetación:

Lienzo Gráfico

Imprime:

Lienzo Gráfico

D.L.:

En tramitación

La UGT Andalucía no suscribe necesariamente las opiniones libres que se exponen en las páginas de esta publicación.



Índice Índice

Prólogo	7
Presentación	13
BLOQUE I. El cambio de modelo productivo y su contribución a la creación de empleo	
♦ La financiación de un nuevo modelo productivo	17
Juan Torres	
♦ Crisis: necesidad y exigencia de un modelo de desarrollo propio.	23
José Luis Osuna	
♦ Modelos de negocio responsable: claves para una economía sostenible.	29
Ana M ^a Castillo	
♦ Otro mercado de trabajo para un nuevo modelo productivo	37
Antonio González	
♦ Territorio y nuevo modelo productivo: desarrollo local y empleos de futuro	47
Emilio Carrillo	
♦ Un nuevo contrato psicológico para reformular nuestro modelo productivo	57
Marina Otero	
♦ Una mirada crítica sobre la depresión económica y el camino que tendríamos que seguir y no seguimos... ..	65
Manuel Aranda	
BLOQUE II. Propuestas	
♦ Nueve referencias para el cambio de modelo productivo	77
Ignacio Muro	
♦ Gobierno corporativo y tejido empresarial	81
Mónica Melle	
♦ Alternativas financieras orientadas a la actividad productiva y el empleo frente a las dinámicas especulativas: el caso de Coop57	85
Luis Ocaña y Óscar García	
♦ Hacia la búsqueda de soluciones para un modelo de economía productiva generadora de empleo frente al abismo de la economía especulativa	89
Carlos Bueno	
♦ Un modelo sectorial sostenible para Andalucía	95
José Manuel Menudo	
♦ Control del déficit vs Estado del Bienestar	97
Manuel Gatón Núñez	
♦ Algunos factores clave en la cultura de empresa y su afectación a la productividad	99
Pascual Perles Becerra	
♦ El impacto socioeconómico del deporte en Andalucía y su papel en la creación de un nuevo modelo productivo para la región	103
Alejandro González	

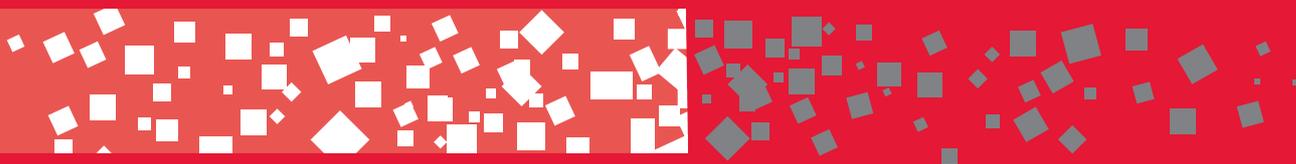
♦ Por más política de empleo	109
Antonio Toro Barba	
♦ Promoción de la igualdad y el empleo local a través de la inversión en servicios de atención a la dependencia	113
Paula Rodríguez	
♦ La inmigración ante la crisis	117
Luis Vargas	
♦ Empleo juvenil en Andalucía. Necesidad generacional	121
Alejandro Quesada	
♦ Mercado laboral andaluz: ¿es posible el cambio? El corto y el largo plazo	123
M ^a Isabel de Andrés	
♦ Reflexiones para una orientación de las políticas de empleo ante el cambio de contexto	127
Juan Murciano	
♦ Todas las personas tienen derecho al trabajo	131
Francisco Beltrán	
♦ Yacimientos de empleo y servicios sociales	135
Fernando López	
♦ Una clave: la participación en las empresas	139
Roberto Marín	
♦ La educación es clave de empleo y futuro	141
Gabriel Centeno	
♦ La Formación Profesional como escenario de oportunidad	145
Samuel Izquierdo Gandullo	
♦ Patrocinio y mecenazgo: oportunidades para la colaboración Universidad-Empresa	149
Alfonso Miguel Márquez y Raquel Barreda	
♦ Otro modelo económico para el empleo desde la Universidad	151
Antonio Oña	
♦ Mujeres y cooperativas: la emancipación desde la economía sostenible	157
Ana Pérez Luna	
♦ Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones como factor de empleabilidad en el sector turístico andaluz	159
Alfonso Cerezo y Antonio Guevara	
♦ La apuesta de un nuevo modelo económico: la Economía del Bien Común	163
Rosario Gómez-Álvarez, Carmen Rodríguez Morilla y Jaime Oliver Martínez	

BLOQUE III

Índice de Calidad del Mercado de Trabajo

1. Metodología para la construcción y actualización del Índice de Calidad del Mercado de Trabajo	169
2. Resultados correspondientes al año 2011	178
3. Comentario de los resultados	194
4. Consideraciones finales	202
Reseñas de los autores	205

Prólogo



Prólogo

Parece que hay poca discusión a estas alturas a la hora de defender la necesidad de un cambio de modelo productivo. Pero también parece obvio que el reto al que debemos hacer frente es el de continuar y dar un paso que vaya más allá. El reto propiamente será perfilar cómo ha de ser dicho modelo y cómo éste va a contribuir a la creación de empleo en Andalucía, una región con el mayor índice de paro de todo el territorio nacional y también de los más altos de la Unión Europea.

Algo importante a tener en cuenta es que cambiar en profundidad el modelo productivo no es solo cuestión de recursos, sino que también significa cambios en las concepciones y los valores.

Venimos de un modelo de crecimiento ecológicamente insostenible y socialmente basado en la desigualdad. Por tanto, el desafío, tras poner en cuestión nuestro modelo de crecimiento, el conjunto de sistemas de producción, de transporte, de distribución y de consumo, las políticas económicas y las industriales... Ahora debe ser salir de la crisis, invirtiendo en un nuevo modelo productivo más sostenible que preserve el modelo social. Las circunstancias y la grave situación económica en la que nos encontramos hacen no solo necesario, sino fundamental, avanzar en este sentido.

Si hacemos un poco de memoria, el agotamiento del modelo productivo en nuestro país se ha producido por la concentración del crecimiento en sectores sobredimensionados como la construcción y algunas actividades de los servicios, sectores que han aportado poco valor añadido; por la escasa inversión en educación e investigación, lo que ha provocado un retraso importante en innovación y un índice de fracaso y de abandono escolar alto; y todo ello con la confluencia con un mercado laboral muy precario.

Pero un futuro modelo productivo no solo pasa por plantearse si menos ladrillo o más tecnología o un capital humano mejor cualificado o menos industrias y transportes contaminantes. Sino que es fundamental volver a situar el valor del trabajo, de la dignidad del mismo en la política y en la sociedad, tema que ocupó el eje central en nuestra publicación CLAVES de hace dos años.

Pero, además, se necesita una economía al servicio de una sociedad sostenible en todos los planos: social, financiero, económico, ecológico y democrático, esto último exige una reforma del sistema de poder. Y una de las claves en todo esto es el establecimiento de un modelo laboral más estable y menos dual, más formado, con empleos de mayor calidad y con unas relaciones laborales más equilibradas y más participativas.

También se requiere una política industrial que ayude a las empresas a responder a la demanda de una forma diferenciada en un contexto cada vez más global, que fomente la innovación y que posibilite una formación de los trabajadores de acuerdo a las necesidades que las actividades económicas, los sectores y las industrias tienen en la actualidad y las que se van a demandar en el futuro.



Por otro lado, la existencia de un sistema de protección social amplio y desarrollado es un factor fundamental de crecimiento económico y de creación de empleo, asegura la capacidad de consumo y estabiliza la demanda y, por tanto, la inversión. El Estado de Bienestar es un factor que genera importantes externalidades económicas y sociales positivas y un componente de desarrollo económico a largo plazo.

Un punto crucial será también el poner la productividad en el centro de todos los esfuerzos. Necesaria, por otra parte y entre otras cosas, para mejorar la competitividad, el comercio exterior y la producción dirigida al mercado interior, para sustentar el crecimiento del empleo, para lograr que éste sea de calidad, para superar los salarios bajos, para generar más recursos públicos y mayor inversión privada y para proteger el Estado de Bienestar.

Pero ninguna de estas actuaciones tendrá plena eficacia si no viene acompañada de un profundo cambio empresarial. Si queremos alcanzar un futuro de competitividad y productividad, generador de riqueza, empleo y justicia social en nuestra tierra es oportuno avanzar en cambios en el concepto de gestión empresarial. Necesitamos asumir que la producción de calidad y competitiva no sólo es posible, sino que se refuerza, con trabajadores y trabajadoras implicados en la empresa, con formación adecuada, con salarios dignos y a los que se les respetan los derechos laborales y sindicales.

Se trata de impulsar actuaciones que permitan a las empresas enfrentarse a un esfuerzo modernizador que las sitúe en un entorno competitivo y dinámico. Para ello es esencial seguir profundizando en la idea de mejorar a través de la flexibilidad interna: impulsar la polivalencia funcional, organización de los tiempos de trabajo, formación para el empleo, reconocimiento de las trayectorias profesionales, implicación en los resultados, trabajar en equipo, mejorar la salud y seguridad, etc.

La consecución de un tejido empresarial más amplio y diversificado, capaz de competir en el exterior y con capacidad de anticipación a las demandas de unos mercados cada vez más globales también exige cambios en la dinámica empresarial tendentes a mejorar la dimensión de las empresas.

El sector empresarial debería dirigir sus esfuerzos hacia una mayor cooperación, que permita desarrollar alianzas estratégicas que impulsen proyectos de inversión y desarrollo de bienes y servicios de más valor añadido. Intensificar la colaboración entre las empresas además de materializarse en una ventaja competitiva, se traduciría en una mejor capacidad de respuesta, mayor capacidad innovadora y un mejor posicionamiento hacia los mercados extranjeros.

En definitiva, un profundo cambio empresarial que debe impulsar la consecución de un tejido empresarial dinámico, emprendedor, competitivo, mejor dimensionado, comprometido con la sostenibilidad y con la consecución del que, hoy por hoy, es el gran reto andaluz: la generación de empleo en nuestra comunidad autónoma.

Todos estos elementos contribuirán a desarrollar unas actividades productivas en un contexto de mayor eficiencia económica.

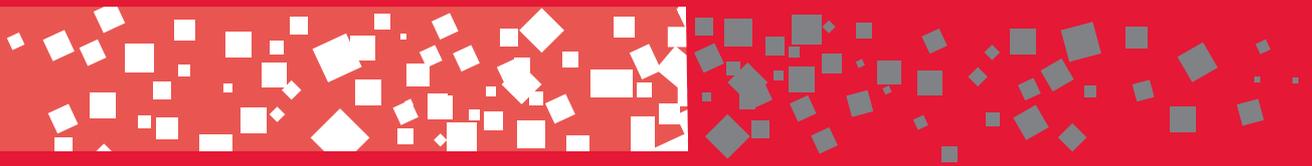
Por todo ello, y con el objetivo una vez más, de contribuir a generar un debate, tanto en el seno de nuestra organización como fuera de ella, que dé lugar a herramientas con las que poder desarrollar nuestra acción sindical, ponemos a vuestra disposición una nueva edición de la publicación CLAVES.

Por otro lado, no quisiera finalizar este prólogo sin antes reconocer la labor de todos y cada uno de los compañeros y compañeras que han hecho posible que CLAVES haya visto la luz un año más. Especialmente a los autores y autoras por el compromiso con el Sindicato queriendo formar parte de un proyecto como éste. GRACIAS A TODOS.

Manuel Pastrana Casado
Sº General UGT Andalucía



Presentación



Presentación

Continuamos un año más con la edición de la publicación Claves con la intención de que siga siendo un espacio de reflexión donde tanto profesionales del ámbito de la universidad, de la administración local y autonómica, de la economía, del Derecho y otras disciplinas; como personas con responsabilidades dentro del Sindicato expresen sus opiniones libremente.

En esta ocasión el hilo conductor ha sido el cambio de modelo productivo y su contribución a la creación de empleo en nuestra comunidad autónoma. Una comunidad autónoma, como Andalucía, con unas dificultades muy concretas, que debe hacer frente a un contexto de incertidumbre en lo económico y en lo laboral, pero también, y muy importante, en lo social.

La estructura que se ha seguido en la publicación ha sido la división en tres grandes bloques. El primero de ellos es el correspondiente a los artículos que han elaborado distintos autores en torno a la idea central del cambio de modelo productivo. En ella se pueden encontrar las aportaciones de Juan Torres acerca de un nuevo modelo de financiación, de José Luis Osuna sobre la necesidad de un nuevo modelo de desarrollo ante la crisis, de Emilio Carrillo sobre el territorio y el desarrollo local, de los modelos de negocio responsable de Ana M^a Castillo, de otro mercado de trabajo de Antonio González, del nuevo contrato psicológico de Marina Otero o de la mirada crítica sobre la depresión económica de Manuel Aranda.

Una segunda parte está dedicada a las propuestas concretas de actuación encaminadas a ir generando ese cambio de modelo productivo, teniendo en cuenta la realidad, el ámbito competencial y las necesidades de Andalucía. Cuyas temáticas giran sobre el control del déficit, la participación en las empresas, la inmigración, las alternativas financieras, la promoción de la igualdad, el patrocinio y mecenazgo, la Economía del Bien Común, entre otros...

Por último, se concluye con el Índice de Calidad del Mercado de Trabajo (ICMT) realizado por José Manuel Menudo y Yolanda Rebollo, que un año más ha tratado de ordenar las distintas provincias andaluzas en referencia a la calidad del mercado de trabajo. Es importante considerar que no se habla de calidad en términos absolutos, sino que se compara la situación de cada provincia, dentro de su contexto regional, en un momento dado.

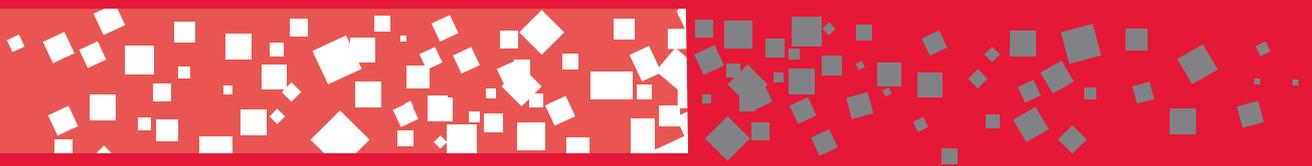
En esta ocasión, además, se ha incluido una comparativa del ICMT en las distintas fases del ciclo económico (antes de la crisis, durante y el momento actual).

Roberto Marín Acevedo

S^o de Análisis Económico y Evaluación Técnica
UGT Andalucía



Bloque I



El cambio de modelo productivo y
su contribución a la creación
de empleo

La financiación de un nuevo modelo productivo

Juan Torres López

Es bien sabido que el origen inmediato de la crisis actual se encuentra más en el sistema financiero.

En los últimos 30 años se han ido produciendo una serie de transformaciones que han creado una profunda inestabilidad y una sucesión prácticamente continuada de crisis financieras.

Desde que finalizó la segunda guerra mundial a finales de los años setenta del siglo XX prácticamente no hubo países en todo el mundo que sufrieran crisis financieras, mientras que a partir de esa fecha las crisis han sido continuas en países y continentes enteros.

La diferencia entre estos dos periodos es bastante clara. En el primero hubo control de movimientos de capital, una supervisión muy estricta de la actividad bancaria, práctica ausencia de innovación financiera, un rígido control de las entidades y un sistema bancario dedicado a servir de intermediario efectivo entre el ahorro y la inversión productiva. Y todo ello se tradujo en una aportación neta de crecimiento de la actividad económica.

Desde los primeros años 80 del pasado siglo se vienen haciendo una serie de cambios que han transformado radicalmente este panorama.

La revolución tecnológica se aprovechó en el sistema financiero para promover una continua innovación que a la postre generó una profunda y continua deriva hacia la especulación financiera.

La desregulación financiera que se llevó a cabo no sólo implantó un régimen de total libertad de movimientos para los capitales sino que alivió hasta tal punto la actividad financiera que se permitió que los propietarios del capital realizaran cualquier tipo de operación, lo que multiplicó la actividad bancaria en la sombra y al margen de las normas, y se permitió la existencia de paraísos fiscales o que se difundieran por todo el sistema financiero mundial todo tipo de productos muy irregulares y peligrosos desde el punto de vista de la estabilidad.

Las suavizaciones de los requisitos de capital y reservas a los bancos generó un incremento continuo de la deuda que favoreció el crecimiento hipertrofiado de la actividad financiera especulativa muy rentable, lo que incentivó que el negocio bancario se desnaturalizase dejando de ser intermediario entre ahorro e inversión productiva para pasar a ser la principal fuente de alimentación de la especulación financiera, en la que predominan la inestabilidad, la volatilidad y las crisis.



Y todo ello daría lugar a un hecho paradójico y singular. Al mismo tiempo que abundaba el dinero en la actividad financiera se producía una enorme escasez de él en la actividad real, de modo que el crecimiento y el empleo se resentían constantemente, dando lugar a tasas menores de actividad y de creación de puestos de trabajo.

Desde los años 80, como hemos dicho, todo ello generó crisis sucesivas, la última de las cuales, que ahora estamos viviendo, es de una extensión y profundidad inusitadas.

En un primer momento hasta los líderes más conservadores reconocieron su gravedad y carácter sistémico, y que respondía a una mutación del sistema financiero y bancario que había que corregir con prioridad si se quería resolver el destrozo que estaba provocando en la actividad y en el empleo. Y de ahí que inicialmente se propusieran medidas de reestructuración y cambio incluso radicales para la historia reciente del sistema financiero: aumento en los controles y en los criterios de supervisión e incluso desaparición de los paraísos fiscales y del secreto bancario.

Con el paso del tiempo, el enorme poder político anulado por la banca se ha impuesto y no se ha conseguido poner en marcha casi ninguna de estas medidas, al menos con la profundidad necesaria, y eso ha hecho que la economía real no se haya podido recuperar al carecer de la financiación suficiente.

En España hemos vivido más o menos este mismo proceso aunque agravado por tres circunstancias singulares. En primer lugar, el mucho mayor poder político de la banca española. En segundo lugar, por nuestra mayor debilidad estructural; y finalmente porque la crisis importada se ha agravado por el estallido de la burbuja inmobiliaria que se ha llevado por delante millones de empleos y el motor de la economía hasta ese momento.

Así pues, en casi todos los países, pero especialmente en España, al no haberse realizado los cambios que eran necesarios es ahora imposible que se reactiven las economías tan profundamente dañadas.

La experiencia histórica nos indica claramente que es completamente imposible que vuelva a generarse actividad y creación de empleo si no se cuenta con suficientes y apropiadas fuentes de financiación. Y máxime en casos como el de la economía española, en donde el daño sufrido, como acabamos de señalar, es aún mayor por la quiebra del modelo productivo, lo que obliga a realizar transformaciones adicionales y mucho más profundas para salir efectivamente de la crisis.

Hoy día, creo que efectivamente se comparte muy ampliamente en nuestro país que es imprescindible llevar a cabo cambios que consoliden otro tipo de relaciones productivas, otra fuente de generación de ingresos endógenos que le permitan asentarse en bases distintas a la promoción y construcción inmobiliaria o a la generación de servicios de bajo valor añadido. Es decir, que permitan generar ingresos a partir de un uso sostenible de los recursos y sin generar la ingente producción de detritus y deshechos que, aunque no se contabilizan, lastran sin remedio el desarrollo económico y la estabilidad productiva porque suponen una destrucción neta de los recursos y del capital social necesario para promoverlos.

Sin embargo, a la hora de poner en marcha una estrategia de este tipo nos encontramos con un sistema financiero inoperante, desarticulado, insolvente y que prácticamente no financia a la eco-

nomía, o que cuando lo hace es a tipos tan elevados que hacen imposible que salgan adelante los negocios y los proyectos innovadores en que se puede basar un cambio de modelo productivo.

Y si ello se une al hecho de que la obligada financiación del sector público por la vía del mercado ha elevado a niveles muy elevados la deuda pública, y por tanto, la demanda de financiación del Estado, o que Europa y la ceguera de las autoridades españolas imponen políticas de austeridad que limitan la disponibilidad de recursos en la economía, la conclusión no es otra sino que la española no dispone de “sangre” suficiente, de la financiación estrictamente necesaria para que pueda iniciarse el, por otro, lado urgentísimo proceso de recambio y reactivación productiva.

La economía española y la andaluza, en particular, aunque en general la de casi todas las comunidades autónomas, tienen que cambiar de rumbo para poder generar los ingresos que necesitan, pero no disponen en estos momentos de las fuentes que le proporcionen los ingresos necesarios para poder iniciar ese cambio. Una pescadilla que se muerde la cola justo cuando, para colmo, prácticamente tienen cerrada la vía de la financiación externa.

En términos ideales, incluso me atrevería a decir que simplemente razonables, la situación no tendría por qué ser tan extraordinariamente dramática. El Banco Central Europeo está proporcionando financiación ilimitada al 0,75%. Pero lo está haciendo a los bancos privados que están en una situación de insolvencia tal que, como he dicho, no financian a la economía porque el dinero que reciben o lo utilizan para reciclar sus activos dañados para salvar sus balances, invirtiendo en activos más rentables como la deuda pública o en cualquier otro uso vinculado a actividades especulativas.

Si toda la financiación que el BCE ha ido proporcionando a tan bajo interés en los últimos años hubiera ido directamente a empresas y consumidores no estaríamos ahora hablando de una crisis tan profunda y alargada, ni de una segunda recesión que posiblemente vaya a ser aún más dura que la primera. La economía podría estar ya creciendo y creando empleo.

Y si al mismo tiempo los gobiernos no estuvieran ahora pagando una factura tan grande por los intereses que provienen de la financiación de mercado, ni habría problema de deuda soberana ni escasez de capital público y social para llevar a cabo las inversiones y el impulso a la actividad privada que se necesita para poner en marcha un recambio de modelo productivo.

El problema, pues, radica en que ni el Banco Central Europeo, ni el sistema de bancos centrales, ni los gobiernos están poniendo en marcha medidas que podrían resolver la falta de financiación. En sus manos está, por ejemplo, establecer condiciones de uso a la financiación que proporcionan a la banca privada para obligarla a utilizar los recursos que recibe para financiar a empresas y consumidores. Su inacción en este campo lleva a preguntarse qué sentido puede tener seguir manteniendo con vida a entidades de financiación que en realidad no lo son.

Como es bien sabido, los tratados de la Unión Europea prohíben que el Banco Central Europeo proporcione financiación directa a los gobiernos. Es una limitación letal y que solo representa un privilegio más para la banca privada, y que ha originado la mayor parte de la deuda que soportan los estados (si España hubiera financiado el saldo presupuestario primario del Estado desde 1989 al 1% y no a los tipos de mercado, solo tendría ahora una deuda pública equivalente al 14% del PIB). Es un principio que debería ser eliminado si se quiere acabar con una carga tan insostenible como innecesaria de deuda pública, pero incluso con esa limitación hay alternativas que los gobiernos no están



utilizando. Los Tratados prohíben efectivamente la financiación a los gobiernos pero no a entidades públicas de crédito, de modo que se podría haber puesto en marcha una estrategia conducente a que éstas, con suficiente capacidad de llegar a empresas y consumidores, hubieran asumido en firme la tarea de financiarlas, que es lo que no hace la banca privada.

Naturalmente, además de tener simple voluntad política para recurrir a esta vía, que no se ha tenido, sería necesario de estar en condiciones y tener decisión para enfrentarse al conflicto inevitable que generaría con la banca privada, pero eso mismo indica que uno de los principales obstáculos para salir de la crisis y lo que se debe vencer sin remedio para solucionarla es acabar con su extraordinario poder político.

En cualquier caso, el problema de financiación que padece la economía española no es solo cuantitativo, por muy importante que éste sea. El sistema financiero está hoy día en un momento de profunda desarticulación y es muy importante evitar que de ahí se vaya, como está previsto, a un status quo bancario basado en el predominio de cinco o seis grandes entidades. Una mayor concentración bancaria solo va a provocar en el futuro mucha más necesidad y mayores problemas para la economía española.

A mi juicio, la puesta en marcha de un nuevo modelo productivo requiere también un nuevo tipo de sistema financiero y bancario. No son grandes bancos globales lo que más se necesita en las condiciones en que se encuentran las empresas españolas sino entidades más descentralizadas, pegadas al terreno de quienes han de poner en valor nuevos recursos y en formas muy diferentes a las que han venido predominando hasta ahora. Se necesitan entidades con una gran capacidad de contemplar el microcosmos de los inversores y de ajustarse a los parámetros de financiación que requieren los sujetos económicos más heterogéneos y complejos. e incluso de financiar con niveles de riesgos que salgan de los límites que necesariamente debe contemplar una banca sometida a las exigencias de sus cuentas de resultados. Es por eso que me parece oportuno replantear la existencia de bancos especializados funcional o sectorialmente que en otros países han dado mejores resultados que la generalista que impuso en España el modelo de negocio bancario predominante en España durante los últimos años, muy rentable desde el punto de vista de la entidades y del corto plazo pero fracasado para conseguir la estabilidad y éxito de la actividad productiva.

Si en nuestro país se quiere apostar de verdad por avanzar hacia otro modelo productivo es imprescindible también cambiar de modelo financiero y hay que plantear el abrir la puerta a otros regímenes de propiedad y control, dando paso a cooperativas de crédito y a una red de entidades públicas de nuevo tipo, evitando por supuesto los vicios que afectaron a las cajas de ahorros en los últimos años, cuando una gestión nefasta y la casi total ausencia de control social las desnaturalizó al separarse de su naturaleza y función originales.

Es lógico que dado el poder no solo político sino mediático de la banca española predomine en nuestro país la demonización de la banca pública pero la experiencia está demostrando que ha sido mucho más estable y que está contribuyendo en mejor medida al sostenimiento de las economías, o que los países en donde existe con más fuerza hacen frente mejor a la crisis. Por tanto, recuperar un potente sector público bancario en España es la única y mejor garantía para poder forjar un cambio de rumbo en la actividad productiva.

En todo caso, no basta solo con disponer de una franja de nuevo tipo de entidades en el sistema financiero sino que es imprescindible también que por fin se lleven a cabo las propuestas de regulación más estricta de la banca convencional, que se separe su actividad inversora de la estrictamente dedicada a financiar la economía, que se prohíban definitivamente los paraísos fiscales, que la innovación financiera se someta a un estricto control, que se desincentive y frene en la mayor medida de lo posible la especulación financiera mediante controles de capital e impuestos. Es decir, que se le dé la vuelta al actual estado del sistema financiero y bancario internacional que no solo es la causa de las profundas perturbaciones que sufre la economía mundial sino que es la causa del debilitamiento progresivo de la actividad real, de la creación de riqueza y de empleo, y lo que de verdad impide que se pueda avanzar hacia un modelo productivo más racional y eficiente, más satisfactorio y equitativo y al servicio de las personas.

Crisis: necesidad y exigencia de un modelo de desarrollo propio

José Luis Osuna

En el marco de una crisis que, lejos de coyuntural, hunde sus raíces desde hace ya más de un quinquenio en la quiebra del modelo de acumulación capitalista por la confluencia de:

- ♦ un proceso de apertura de los mercados sin parangón en la historia; lo que se ha dado en denominar, globalización.
- ♦ una nueva base tecnológica, derivada de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento. Que se caracteriza, muy particularmente, por su vertiginoso ritmo de incorporación a todos los procesos de producción y circulación de bienes y servicios; junto a su, no menos, rápida obsolescencia.
- ♦ una crisis sistémica de origen financiero, favorecida tanto por el inmoral comportamiento de las cúpulas directivas como por la ausencia de una autoridad monetaria internacional¹.
- ♦ y, en fin, el solapamiento de una crisis alimentaria, de materias primas estratégicas y energéticas por elevación incontrolada de los precios; a resultas de las fuertes tensiones de demanda que provocan los ritmos de crecimiento de buena parte de las economías emergentes.

Y que en la Unión Monetaria Europea se manifiesta con crudeza en la caída de la producción y el empleo, por la aplicación generalizada de los fracasados criterios del “Consenso de Washington”. En efecto, primando el ajuste sobre el crecimiento, se provoca el endémico “círculo vicioso” deuda/déficit/deuda en todas las economías del Mediterráneo y hasta la soberanía popular empieza a ser cuestionada, ante la fagocitadora tensión especulativa que provocan los mercados financieros sobre las deudas soberanas en ausencia de un Banco Central que le ponga freno.

Con todo ello, en nuestro país, los Gobiernos de las CC.AA. se ven “atrapados en la ratonera” de un sistema que, habiéndoles transferido las competencias en Políticas Sociales de trascendencia vital para la ciudadanía (educación, sanidad, políticas asistenciales ...); no les dotó de los instrumentos de financiación solventes, para mantener los niveles de prestación alcanzados, ante los duros ajustes en la Política Fiscal Presupuestaria que impone el Gobierno Central para cumplir con el mandato de la Comisión Europea.

¹ Que debe regular definitivamente el Sistema Monetario Internacional, prohibir actividades especulativo/fraudulentas en los mercados con la deuda soberana de los países y eliminar los mal llamados “paraísos fiscales”.

En este escenario es difícil llamar la atención del lector sobre las potencialidades de un espacio, Andalucía, que presenta la mayor tasa de desempleo de las cerca de doscientas regiones europeas, con un déficit estructural situado en el 2% del PIB regional, con una estructura productiva de pequeña y mediana empresa anclada en el complejo tradicional agricultura/construcción/turismo², junto a seculares bajas tasas de ahorro e inversión.

Sin embargo, el futuro es sólo de quienes avizoran la oportunidad de cambiar de posición y situación. Así, teniendo como premisas que –aún con todo lo anterior– la posición de nuestra región es comparativamente mejor que la de otros difíciles momentos históricos³ y, siempre en época de crisis, los territorios tienen la oportunidad de replantear sus estrategias de desarrollo en el medio/largo plazo; consideramos que es oportuno abrir un marco de reflexión que, con carácter prospectivo, nos permita avanzar en la conformación de un nuevo modelo económico/productivo para Andalucía.

En la primera mitad del S XXI, Andalucía debe construir un modelo de desarrollo propio, sostenible y novedoso; y para ello, algunas lecciones deben ser aprendidas y “aprehendidas” para no caer en viejas y estranguladoras dependencias del pasado. Por eso es necesario llamar al consenso sobre algunas hipótesis de partida:

- ♦ el nuevo “espacio regional” surge con la voluntad de insertarse competitivamente en el “espacio global” y, concretamente, en el “espacio europeo”.
- ♦ la estrategia ha de ser compatible con las condiciones objetivas (situación geo-estratégica y disponibilidad de recursos), subjetivas (amplio consenso político y social) e institucionales (pertenencia a un estado federal, aún por consolidar).
- ♦ la concreción de los ejes estratégicos y su definición última deberá llevarse a cabo en el marco de la complicidad “público/privada” que exige el nuevo modo de funcionamiento del sistema.

Obviamente, todo ello conlleva que el diseño contemple como determinantes el espacio⁴ y la tabla axiológica de referencia en cuanto a nivel de desarrollo alcanzado⁵; pues, la sostenibilidad del futuro modelo de desarrollo pasa, en términos políticos, por el aumento del capital social⁶, de la conexión y capacidad de transmisión del conocimiento y de su transformación en acción dentro de la interrelación identitaria en un modelo de desarrollo autóctono.

Así, recogiendo la idea de Alain Touraine⁷ y haciéndola nuestra; la intervención del gobierno regional debe legitimarse, también, enfatizando los elementos culturales, relacionales y de identidad que nos

² Que, además, comparten estacionalidad con fuerte acomodación al ciclo; en el caso actual, perniciosamente, depresivo.

³ Entre otras muchas razones, porque es, significativa e incuestionablemente mejor, su dotación de recursos infraestructurales, de capital y humanos.

⁴ No hacerlo así -- como está empíricamente demostrado en el caso español y, muy especialmente, en el andaluz --, lleva a fuertes desequilibrios que imposibilitan la cohesión social futura; o, en el mejor de los casos, cuesta mucho soportar en términos sociales y/o presupuestarios.

⁵ Garantizar las conquistas sociales debe ser entendido como una oportunidad productiva y en ningún caso, como una desventaja competitiva.

⁶ Como el llamado “capital social”; entendido como la capacidad que tiene un grupo social determinado para adquirir información, incorporarla de manera efectiva a los procesos económicos que le son propios y gestionarlos de forma autónoma.

⁷ “... el primer objetivo de los europeos debería ser transformar un sistema de intervención pública, que ha perdido gran parte de su eficacia social y cuyos costes son a menudo demasiado elevados, en un nuevo sistema de intervención social, pública o privada, que tendría más en cuenta todos los elementos culturales, relacionales y de identidad...”

son propios como elemento determinante de la estrategia para que ésta sea mejor percibida por el conjunto de la ciudadanía.

Un proceso como el señalado conlleva implícitamente la necesidad de graduación, tanto en su formulación como en la intensidad de las soluciones que deben ser presentadas a debate público⁸; y, en buena lógica, sólo cabe interpretarlo como una oportunidad que tiene que ver con la necesidad de que el sector público andaluz combine el nivel de formación de capital público (equipamientos, infraestructuras ...), capital tecnológico (interconexión de servicios, de administraciones, ...) y capital humano (formación, sanidad, igualdad ...) alcanzados con el exigible "capital social" para insertarse competitivamente en la economía europea y mundial en el S.XXI. Porque hoy, el desarrollo económico depende no tanto de la cantidad y calidad de los recursos productivos convencionales, cuanto de factores más intangibles como el conocimiento y la información.

En efecto, los cambios productivos actuales vislumbran nuevas funciones para cada territorio generándose mutaciones en sus características internas como espacio productivo y en sus relaciones con otros espacios con los que conforman nuevos sistemas territoriales de producción y empleo.

Por ello, avanzar hacia un nuevo modelo de producción de carácter sostenible supone inevitablemente aceptar que:

- ♦ Es necesario asumir la introducción de cambios en el modelo productivo; que requiere un nuevo marco estructural, donde se localicen nuevos ejes de vertebración territorial y sobre los que se asienten nuevas oportunidades de futuro.
- ♦ Es imprescindible contar con "redes" de compromiso económico creadas⁹ para capturar información, compartirla y aplicarla.

En nuestro caso, dos terceras partes de la Renta Regional se generan en procesos que tienen que ver, directa o indirectamente, con el sector público; es decir, fuera de los tradicionales "de mercado". Pero, a diferencia de antes; en el momento actual, el sector de servicios personales y/o públicos no está al margen de la presión competitiva por dos razones: una, la intervención pública en la economía tiene que legitimarse y dos, la que nos ocupa, no puede visualizarse como un lastre de la competitividad general del sistema por un gasto excesivo, superfluo y/o ineficiente que se solucione sólo vía presión fiscal. Ello obliga a poner en aplicación los instrumentos de estabilidad financiera del sistema.

Unido a ello, es preciso considerar el proceso demográfico que -- en forma de "goteo" va trasladando continuamente población del interior a la costa, del medio rural al urbano ...¹⁰ -- está condicionando la "dimensión eficiente" población/distancia para un nuevo modelo productivo tanto en algunos medios urbanos, como en el desarrollo de algunos servicios y actividades productivas. Sin embargo, ello no debe condicionar la política de solidaridad inter-territorial, sino visualizarla como más necesaria.

⁸ La estrategia planteada exige la participación de la ciudadanía desde el mismo diseño de la misma.

⁹ Sobre la base de la confianza entre los agentes políticos, sociales y económicos que actúan según normas consabidas.

¹⁰ Siguiendo la máxima de "si el capital no va donde está la gente, la gente va donde está el capital"



Con todo, se hace necesario abrir el debate y ofrecer soluciones para una mayoría de la población que se siente representada por la Junta de Andalucía, mediante una reformulación de la estrategia territorial que asuma la relevante dimensión del sector público -- administración propia, diversidad de organismos, entidades y tipologías empresariales públicas -- que ofrece bienes y servicios en el marco de programas y políticas desarrollados desde y para su específico ámbito; pero, que también presenta estrangulamientos político-económicos, funcionales e instrumentales, que requieren nuevas formas de gestión administrativa que garanticen la flexibilidad, promuevan la eficacia y busquen la eficiencia.

La estrategia de la intervención tiene que orientarse a poner en primer lugar la mejor administración de los recursos disponibles para alcanzar los logros de mantener y mejorar las actuaciones del Sector Público andaluz en su conjunto. Para ello, habrá que establecer un riguroso análisis mediante la comparación -- entre la gestión de los diferentes servicios prestados en los distintos ámbitos, para permitir incorporar las mejores prácticas --, la caracterización -- de las diferencias contextuales y de tipologías de demanda ciudadana en cada espacio -- y la transparencia en los resultados; en orden a favorecer la interacción participativa y el consenso.¹¹

En el escenario, por tanto, de una plena autonomía política dentro del Estado Español y en el marco de una Unión Económica y Monetaria Europea, establecer un nuevo modelo productivo para Andalucía requiere conquistar una nueva “posición” estratégica diferenciada en el mercado global y una nueva “situación” funcional en la economía española y europea.

Para ello, el objetivo general de la estrategia pasa por avanzar en el diseño de un nuevo espacio económico regional que se especialice en la producción “inteligente”¹²; con algunas consideraciones/restricciones que, avanzando de lo general a lo particular, son:

- ♦ asumir, que se pondrá en marcha una “espiral destructora-creadora” de “viejos-nuevos” puestos de trabajo cuya resultante final será positiva sólo si se da acompañada de crecimiento económico.
- ♦ en el contexto operativo establecido, el modelo es el único capaz de combinar la estabilidad social con importantes oportunidades de generación de actividad productiva.
- ♦ las pertinentes actuaciones sobre la oferta y producción de bienes y servicios deben ser contempladas con dos ideas de partida:
 - la definición de la estrategia tiene que hacerse atendiendo, al menos, a cuatro términos de referencia: posibilidad, viabilidad, articulación y sostenibilidad.
 - siendo la variable clave de la inserción la especialización competitiva; debemos considerar entre los factores que la determinan: la relación excelencia-precio, una opción selectiva de unos bienes y servicios frente a otros y una opción tecnológica de rápida implantación y/o difusión.

¹¹ Es necesario consensuar, en cada caso: la definición conceptual y terminológica del sector público andaluz en el nuevo modelo; lo que previamente requiere, la construcción de indicadores de proceso, resultados y/o satisfacción de la ciudadanía y disponer de informes específicos para elaborar un dictamen general de situación de naturaleza transversal.

¹² Tal y como exige la Estrategia 2020, Consejo de Junio/2010: “Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. La nueva Política Regional, en el marco de la iniciativa: “Unión por la Innovación” establece la necesidad de elaborar estrategias regionales basadas en la especialización inteligente.

- ♦ las opciones de reestructuración agraria están muy delimitadas por el marco institucional que nos es propio (la UEM y, su política sectorial, la PAC) y cuyo pronunciamiento es rotundo: aproximadamente, un 70% del territorio andaluz – más de un 40% del cual actualmente ya tiene algún tipo de consideración de espacio, parque o paraje natural protegido – tiene como misión estratégica su regeneración como espacio rural de carácter no productivo desde el punto de vista agrícola.
- ♦ la consideración de una industria del ocio novedosa se centra en la naturaleza--contemplando integradamente la artesanía y las actividades antropológicas y culturales del “anterior” medio rural—y en la cultura, como elemento de incremento de la demanda de servicios y “valor” de exportación.
- ♦ la búsqueda de modelos vinculados a la oportunidad de generar actividad productiva desde el aprovechamiento también de los tiempos no productivos, básicamente en las campiñas del Guadalquivir y las zonas hortofrutícolas del litoral, que se conforman como una propuesta para la opción tecnológico-productivista en torno a la innovación biogenética; por la que, entendemos, habrá que apostar pese a sus contradicciones.
- ♦ en orden a la exigible mejora del sistema andaluz de innovación¹³, pasar del “oberbiking” de sistemas, medidas, actuaciones, ayudas, líneas de fomento, incentivos, dinero, gasto..., a una estrategia que lejos de “inventar más de lo mismo” trate de situarse ante el qué y el cómo producir.
- ♦ la exigencia de sostenibilidad y modernización de la administración pública andaluza, que:
 - desarrollando el nuevo Estatuto de Autonomía,¹⁴ deberá atender a considerar la evaluación de políticas públicas como instrumento indispensable tanto para el cumplimiento de los principios rectores de las mismas y la buena administración; como para dotar al nuevo modelo de producción de la transparencia y flexibilidad necesarias para adaptarse a situaciones cambiantes.
 - en este ámbito, la idea de “sostenibilidad” va ligada, valga la simpleza, a la idea del “adelgazamiento” y a conseguir que se dote y consolide un marco de referencia claro para la autonomía de las administraciones locales.
 - nuevos conceptos para “un nuevo uso del dinero público”; alejando la idea de que la actuación pública en materia de desarrollo es sólo dotación infraestructural, para pasar a ser coadyuvante en la creación de conocimiento como capital social integrando territorios, agentes y/o sectores y colaborador de la inversión privada.

Con todo ello, en aras a una mayor concreción, los elementos centrales del nuevo modelo productivo podrían agruparse en el siguiente DECÁLOGO enunciativo:

¹³ “innovación”, como concepto de mercado, en sentido amplio; es decir, no hablamos de la investigación científica “estrictu sensu”; sino de productos, servicios... nuevos, diferentes y mejores, en sentido competitivo .

¹⁴ Ley Orgánica 2/2007... el art. 138 determina que “la Ley regulará la organización y funcionamiento de un sistema de evaluación de políticas públicas” en Andalucía y, a tal efecto, hay que considerar los artículos 31 de Buena Administración y 37 sobre Los Principios Rectores de las Políticas Públicas, que establece entre sus líneas básicas la “prestación de unos servicios de calidad” y “el impulso de la concertación con los agentes económicos y sociales”.

1. nuevos modelos de desarrollo urbano para las grandes ciudades de Andalucía.
2. definición y consolidación de nuevos sistemas territoriales de producción para la región.
3. desarrollo de la producción energética renovable junto al fomento de la industria de bienes y servicios medioambientales.
4. consolidación de prestación de servicios de atención social con carácter universal: sanidad, atención de personas dependientes...
5. gestión y uso sostenible del agua.
6. sostenimiento de los modelos más competitivos de producción agrícola integrada y el fomento de una nueva industria del ocio.
7. base sólida de capital social para la vertebración productiva.
8. innovación como marco de referencia estratégica.
9. modernización de las administraciones públicas.
10. capacitación del factor humano en la sociedad del conocimiento.

En definitiva,

- un nuevo diseño del espacio económico regional para producir y aplicar “agua, energía e innovación” a lo que “tenemos y sabemos hacer” : agroindustria, industria de bienes de equipo, aeronáutica, biotecnológica y farmacéutica, servicios avanzados de salud, construcción, turismo, gestión de espacios naturales...
- vertebración productiva y espacial de nuestras “tres vocales” de especialización (“agua, energía e innovación”), en todos los diseños de estrategias de desarrollo regional/local y/o sectorial.¹⁵ y “poniendo primero a la gente” buscar las oportunidades para salir estructural y políticamente reforzados de la actual situación; sentando las bases para la consolidación de una estrategia de desarrollo socio-económico propia que convierta en espiral virtuosa: “crear/demandar” más capital social.

Una advertencia final, nada de lo apuntado es posible si no se establece en el horizonte temporal de diez años; lo que significa, que el cambio de modelo tiene como exigencia una gran pacto socio-político y económico para acordar qué producir, cómo producirlo y para quién va a producir bienes y servicios Andalucía en este siglo.

¹⁵ Vr. Gr.

- a) No es compatible con el modelo un Plan de Ordenación Urbana, un Programa de apoyo a nuevas iniciativas turísticas, la dotación de nuevos edificios administrativos o un Plan de Viviendas sociales... si no contempla en ellos -- de manera explícita, prioritaria e, incluso, imperativa -- un avance innovador en los usos energéticos (solar, innovadores modelos de ahorro en el consumo...), en los usos del agua (mejora en la gestión: ahorro, circuito integral...).
- b) No es aplicable en el modelo un Plan de exportaciones que no fomente la exportación de nuestro conocimiento en gestión del agua, en producción de energías, en biotecnología agraria, en trasplantes médicos...

Modelos de negocio responsable: claves para una economía sostenible

Ana María Castillo Clavero

INTRODUCCIÓN

La crisis económica ha puesto de manifiesto la profunda fractura del modelo productivo actual, basado en un afán desmedido de beneficios sin prestar atención a lo que podríamos llamar los daños colaterales de unas decisiones empresariales que solo perseguían un interés propio y desmedido. Es también evidente que esta pauta de actuación, que ha colocado a los beneficios por encima de toda consideración moral, y que ha justificado cualquier tipo de comportamiento por razón de su éxito financiero, se ha extendido a múltiples ámbitos, desde ayuntamientos que han sido promotores del desarrollo urbanístico desaforado en su territorio, hasta muchos ciudadanos que se han embarcado en la espiral especulativa sin considerar los riesgos ni su desconocimiento de este tipo de negocios.

Sin embargo, aunque no sean las únicas culpables, las empresas han tenido una enorme responsabilidad en el desencadenamiento de esta crisis, ya que han adoptado una forma de hacer negocios basada en el cortoplacismo, la especulación, la desatención al entorno, la asunción inconsciente de riesgos desmesurados y la retención de las plusvalías por parte de los propietarios y directivos sin hacer partícipes de ellas a los trabajadores, proveedores o clientes.

Resulta evidente que estas actitudes y formas de hacer no pueden tener ningún espacio en el futuro que se alumbre después de esta crisis. Si algo podemos sacar en claro de ella ha de ser al menos la enseñanza de algo que los estudiosos de la ética han afirmado durante mucho tiempo: la falta de ética no es un juego de suma cero, sino un juego de suma negativa, donde al final todos perdemos más de lo que ganamos. Y esto nos lleva a reclamar hoy más que nunca la adopción de modelos de negocio responsables, es decir, modelos de negocio que incorporen la responsabilidad social en su diseño y funcionamiento.

PASADO Y PRESENTE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La teoría acerca de la existencia de una responsabilidad social de la empresa no es algo nuevo. Su despegue ni siquiera es consecuencia de la constatación de los enormes perjuicios que sufrimos en estos tiempos. Pese a que en nuestro país es un fenómeno algo más reciente, ya en los años 70



y 80 la responsabilidad social de la empresa tuvo una presencia significativa en el ámbito bancario e industrial, con un buen número de empresas enroladas en la presentación de balances sociales, como se denominaba entonces a los informes o memorias de triple balance, económico, social y medioambiental. Otra cosa diferente era su aplicación por parte de la generalidad de las empresas, ya que durante muchos años fue minoritaria o incluso insignificante.

Y lo que es más importante, los fundamentos científicos de la teoría de la responsabilidad social empresarial quedaron bien establecidos hace ya más de 30 años, sin que se hayan producido aportes significativos a su construcción, con excepción de la incorporación de la teoría de los *stakeholders* o grupos de interés, hasta entonces designados como interlocutores sociales.

Sin embargo, con el umbral del milenio, la responsabilidad social inició un enorme despegue. Muchas instituciones, como las Naciones Unidas, la Unión Europea, la OCDE, la OIT, y muchos gobiernos y organizaciones de diferentes países han asumido la puesta en marcha de programas de sensibilización y promoción de la RSE en todos los ámbitos.

Este despegue ha venido de la mano de la globalización económica, que, aunque ha supuesto la ampliación del ámbito de actuación de las empresas, también ha servido para corregir muchas asimetrías informativas, de forma que lo que las empresas hacen en cualquier rincón del mundo puede ser conocido y amplificado informativamente en pocas horas. Cualquier pequeña ONG o incluso cualquier persona puede denunciar comportamientos empresariales incorrectos, como hemos podido comprobar muchas veces: situaciones de explotación laboral, trabajo infantil, contaminación, deforestación y otros muchos abusos que ponen en entredicho la reputación y la imagen cuidadosamente construida por las grandes empresas.

Podemos concluir que el poder que las grandes corporaciones empresariales han tenido sobre el control de su imagen, a través de sus relaciones privilegiadas con el poder político, financiero y mediático, se ha visto resquebrajado gracias a la democratización del acceso a la producción y comunicación de la información que ofrece internet. La consecuencia de todo ello es que las empresas están constatando que la opacidad de la que han venido gozando está llamada a desaparecer. Y esto ha sido determinante en el aún tímido proceso de incorporación de la responsabilidad social a las grandes compañías, mucho más que el impulso que se le ha podido dar desde las instancias políticas.

¿PUEDE HABLARSE DE “EMPRESAS RESPONSABLES”?

La aceptación y gestión de la responsabilidad social en las empresas no es un hecho puntual, donde sea fácil distinguir un antes y un después, sino más bien es un lento proceso que se produce de forma sumamente gradual y que casi no tiene fin. Porque ni siquiera ahora podemos afirmar que existen empresas responsables, que hayan incorporado la responsabilidad social de forma integral en su proyecto estratégico y hayan desarrollado un modelo de negocio responsable.

De hecho, la gestión que la mayoría de las grandes, e incluso muchas pequeñas y medianas empresas, hacen de su responsabilidad social no sobrepasa el ámbito de la comunicación, reduciéndose a una gestión de su reputación cuyo eje gira en torno al reflejo en los medios de comunicación de su acción social: donativos, patrocinios y mecenazgos, colaboración en proyectos de voluntariado y cooperación al desarrollo, totalmente alejados de su negocio, etc. Algo totalmente asimilable a la filan-

tropía que los grandes magnates del capitalismo financiero monopolista hacían hace más de un siglo, cuando con una mano asfixiaban a sus competidores y obreros y con la otra contribuían a mantener un orfanato o un museo.

La gestión de la reputación no es de ninguna forma responsabilidad social, y casi podríamos decir que es lo contrario, puesto que cuando una empresa tiene que empezar a preocuparse de mejorar su imagen es porque probablemente hay razones fundadas para poner esa imagen en entredicho. Alguna mancha habrá que necesite el “maquillaje” de una pretendida pero falsa responsabilidad social para ser disimulada.

Esto no significa que la acción social sea algo negativo o que las empresas deban abandonarla. Pero sí es necesario entender que la acción social, con todo su bagaje de valores solidarios y humanitarios, no responde la mayoría de las veces al concepto de una verdadera responsabilidad social. Pero volveremos luego sobre esta cuestión para deslindar bien ambos conceptos.

La incorporación de la responsabilidad social a la empresa tiene que cumplir determinadas condiciones, a las que hemos hecho referencia en muchas ocasiones¹.

En primer lugar, no puede ser una actividad esporádica, oportunista o marginal, que se lleva a cabo cuando conviene y se abandona cuando escampa; no puede tener una finalidad comercial directa, como ocurre con el llamado “marketing con causa”; no puede quedar solo en el plano de lo declarativo, sino que debe implicar un compromiso real y permanente en la consideración de las demandas de las partes interesadas, así como una obligación de rendir cuentas de lo actuado; debe estar incardinada en el corazón del negocio, afectando de forma transversal a todos los procesos implicados en la creación del valor y en su distribución; debe ser institucional, implicando a toda la empresa como organización sin quedar confiada a la discrecionalidad de cada directivo o empleado, y por último, debe ser voluntaria, yendo más allá de lo que exigen las obligaciones legales.

Es obvio que estas condiciones son cumplidas por muy pocas empresas de las que se autodenominan socialmente responsables. La mayoría tienden a centrar su atención en la gestión de aquellas áreas de la responsabilidad social que presentan más potencial mediático, en detrimento de otras que tienen interés real, por presentar su incorrecta gestión mayores riesgos potenciales: las relaciones laborales o la gestión del aprovisionamiento y de la relación con proveedores y vecinos son ejemplos de áreas clave poco presentes en agenda de la responsabilidad social de muchas empresas.

También es frecuente que las actividades que pueden ser objeto de evaluación o certificación mediante catálogos de indicadores estandarizados y normas sean objeto de mayor atención que las que resultan más ambiguas o difíciles de aprehender: es más fácil certificar la buena conducta en los temas medioambientales que la ética de las políticas de recursos humanos en temas como la selección de personal o la promoción interna.

Por eso, una de las principales conclusiones que se pueden extraer de la revisión de las memorias de sostenibilidad de las empresas es que el ámbito de las relaciones laborales no es uno de los

¹ AGUIRRE, A., CASTILLO, A.M. y TOUS, D. (2003): Administración de Organizaciones en el entorno actual. Pirámide, Madrid.

mejor atendidos en la gestión de las responsabilidades sociales, pese a la tan extendida afirmación por parte de los directivos y empresarios de que los recursos humanos son el principal activo de la empresa. Sin embargo, es un área prioritaria en el diseño y la implementación de un modelo de negocio responsable.

AVANZANDO HACIA MODELOS DE NEGOCIO RESPONSABLES

Pero ¿qué es un modelo de negocio responsable? Podríamos afirmar que es un modelo de negocio² centrado en la creación de valor real que incorpora de forma transversal en todos sus procesos y actividades la responsabilidad social. Es decir, es un modelo de negocio productivo y no especulativo, que contempla los intereses de todos aquellos que, directa o indirectamente, resultan afectados por la actividad de la empresa, esto es, que se ejecuta contando con las personas.

Es evidente que no todos los *stakeholders* tienen el mismo grado de afectación o interés en los procesos empresariales. Por eso suele distinguirse entre grupos de interés directo (los que se relacionan con la empresa en sus actividades básicas, como trabajadores, proveedores o clientes) y grupos de interés indirecto, como pueden ser la sociedad, el medio ambiente global o la comunidad futura. Es evidente que una gestión adecuada de la responsabilidad social empresarial, aunque deba tener presentes las expectativas de todos los grupos de interés, debe prestar atención preferente a los grupos de interés directo.

Un modelo de negocio responsable tiene como requisitos básicos, pues, la consideración de los grupos de interés directo, y dentro de ellos y de forma prioritaria, los que forman parte integrante de la organización.

Y es aquí donde encontramos lo que podríamos llamar una primera disyuntiva: tradicionalmente la responsabilidad social se ha enfocado hacia un modelo de comportamiento denominado *stakeholder value* (creación de valor para todas las partes interesadas) en contraposición al modelo neoliberal enfocado al *shareholder value* (creación de valor para el accionista). Es decir, en un modelo de negocio responsable todos los que hayan contribuido a la creación de valor deben ser partícipes de los excedentes en proporción directa a su intervención en el proceso. Eso coloca a las personas trabajadoras y empleadas de la organización en un lugar preferente en la distribución de valor, en detrimento de la propiedad, lo cual podría resultar perfectamente aceptable en un planteamiento donde ésta sea identificable con el clásico capitalista propietario de los medios de producción.

Pero ¿qué pasa cuando la propiedad son millones de pequeños accionistas, sin poder político, que actúan como meros inversores? Personas que han colocado sus ahorros en acciones de empresas grandes y seguras, sin ninguna pretensión de intervenir en su gestión, que ni siquiera acuden a las juntas de accionistas porque no poseen la representación suficiente y que no se agrupan sindicando sus títulos con otros como ellos para lograrla. Desde nuestro punto de vista, estos inversores deben

² Un modelo de negocio describe el modo en que una organización crea, distribuye y retiene el valor: es el mecanismo por el cual una empresa busca generar ingresos y ser rentable y sintetiza la forma en que desarrolla su misión. Comprende el concepto de estrategia y su implementación, la forma en que se organizan sus recursos, el modelo organizativo, la cultura empresarial y el sistema de gestión, la definición de su mercado objetivo, su oferta de productos y su despliegue en el mercado, así como su posicionamiento en la cadena de valor de su sector.

ser considerados un grupo interno de carácter preferente, situado inmediatamente por detrás de los trabajadores y por delante de los de los directivos y de los grandes propietarios.

Volviendo a la consideración de lo que es un modelo de negocio responsable, podríamos añadir una serie de aspectos que ayudarán a perfilar este concepto.

Al definirlo hemos hablado de una actividad basada en la creación real de valor, es decir, productiva y no especulativa. Esto significa que debe tratarse de un negocio económicamente viable, e incluso rentable, y que debe tener vocación de permanencia. Una actividad que aporte una utilidad verdadera a la sociedad, porque sea capaz de ofrecer un producto o servicio que responde a una necesidad real y, además, sea capaz de hacerlo de forma eficiente, optimizando el uso de los recursos que detrae. Este planteamiento excluye los negocios puramente especulativos que buscan plusvalías rápidas sin realizar ninguna aportación de utilidad social.

Pero ¿de qué formas es posible crear valor? Básicamente hay dos maneras de hacerlo: una, mediante la diferenciación, que consiste en crear un producto o servicio original, exclusivo, que es prestado de forma particular, algo por lo que el mercado está dispuesto a pagar un precio superior. La alta calidad, el diseño, la utilización de materiales superiores y originales, la adición de componentes de servicio extra al producto, etc. son factores de diferenciación.

La segunda vía es mediante la formulación de una oferta competitiva por su precio, lo que se consigue mediante una estrategia de liderazgo en costes, que consiste en ofrecer un producto o servicio de características estándares o poco diferenciado, pero a un precio muy inferior a la competencia. Esto es típico de productos de carácter homogéneo donde el precio es la motivación dominante en la compra.

Es evidente que la creación de valor en una y otra estrategia se produce de forma distinta. En el primer caso, al tratarse de productos que tienen rasgos únicos, la demanda, y por tanto los volúmenes de producción, han de ser forzosamente reducidos, por lo que la ganancia se obtiene del margen superior que se les aplica. Los perfumes por ejemplo entrarían en esta categoría, ya que es evidente que sus fabricantes podrían vender mayores cantidades a precios inferiores, pero eso pondría en riesgo su principal atractivo, que es su carácter elitista.

En el segundo caso, las ganancias provienen en gran medida del volumen de operaciones: mediante esta estrategia, las empresas ponen grandes cantidades de producción en el mercado, y aunque el margen por unidad sea muy pequeño, pueden obtenerse importantes beneficios mediante la rotación acelerada de los activos.

En un contexto de crisis como el que vivimos, y pese a la contracción generalizada de la demanda, las estrategias de liderazgo en costes bien desarrolladas y aplicadas con criterios de responsabilidad social tienen un largo recorrido, más que la pura diferenciación. De hecho, muchos de los negocios que están obteniendo los mejores resultados en estos tiempos son los que están tratando de poner al alcance de todos los bolsillos bienes o servicios que antes tenían un carácter más exclusivo, cuyo exponente es el modelo del *low-cost* tan exitoso en moda, transporte aéreo y otros muchos servicios.



Contra lo que suele pensarse, la estrategia de liderazgo en costes exige una constante disciplina, investigación e innovación en la búsqueda de formas de reducir los costes, por lo que no es únicamente la escala lo que determina su consecución: las empresas que la practican con éxito están permanentemente buscando formas de hacerlo en sus procesos de aprovisionamiento, fabricación, envasado, etiquetado, distribución, venta, pago, etc., que van desde la disminución del número de presentaciones de los productos para optimizar los costes de manipulación de los mismos hasta la reducción de la intensidad de los colores en las etiquetas para ahorrar tinta.

Una aplicación adecuada de esta estrategia requiere que las actividades de análisis del valor que conducen a la reducción de los costes no incidan en aquello que genera una utilidad real al consumidor, sino por el contrario en los aspectos accesorios que no añaden ningún valor pero incrementan los costes, como por ejemplo ocurre con el diseño de los envases, pues es obvio que un producto no va a ser más útil porque esté presentado en un recipiente más costoso.

Pero también es obvio que para llevar a cabo esta estrategia es necesario contar con las personas que participan en todos los eslabones de la cadena de valor, dentro y fuera de la empresa

Los primeros, los trabajadores, que deben ser contemplados como unos colaboradores necesarios e imprescindibles, en tanto en cuanto son los que mejor conocen los entresijos del proceso de creación de valor. Pero esto solo es factible si la empresa está dispuesta a adoptar un modelo de gestión de los recursos humanos que favorezca la innovación, facilite el flujo de ideas e iniciativas por parte de las personas empleadas y las recompense adecuadamente. Esto exige también que los procesos de selección, de formación, de asignación, retributivos, de planificación de carreras y de promoción adopten un enfoque de gestión del talento.

Un segundo colaborador necesario es el cliente. La constante atención a sus necesidades, indicaciones o tendencias en la compra y uso de los productos es un filón informativo en el que nutrir la permanente renovación y actualización de la oferta. Podemos extraer enseñanzas de las grandes firmas de moda en la exploración de tendencias y su traslado al producto, sistema que puede ser aplicado en otros muchos sectores, como el turismo, el comercio o las telecomunicaciones.

Muy cerca del cliente está la empresa distribuidora, la tienda minorista, el vendedor, otro socio necesario para captar e interpretar la información del mercado. Lo mismo que el proveedor, tanto de materiales, componentes y envases como de servicios: la práctica tan común de fomentar la constante competencia entre proveedores mediante la amenaza de dejar de comprarles no es la mejor forma de favorecer la competitividad de las empresas proveedoras. Sí lo es en cambio el planteamiento estratégico del aprovisionamiento mediante alianzas y asociaciones a largo plazo, donde empresa proveedora y cliente trabajan juntas para mejorar la creación de valor en todos los procesos, de forma transparente y colaborativa.

MODELOS DE NEGOCIO INCLUSIVOS: ¿ACCIÓN SOCIAL O RESPONSABILIDAD SOCIAL?

Recientemente se viene hablando mucho de los denominados modelos de negocio inclusivos o en la base de la pirámide. La expresión base de la pirámide hace referencia al enorme segmento de población mundial (cuatro quintas partes) que está dentro de los límites de la pobreza, con todo lo

que eso conlleva, no solo de exclusión económica y social, sino también de carencia de libertades y oportunidades. La importancia de estos negocios no solo radicaría pues en el hecho de dirigirse a un segmento enorme de la población, sino particularmente en su poder para ser un elemento transformador de la sociedad y corrector de desequilibrios.

Aunque en su origen los negocios en la base de la pirámide se orientaban a proveer a los pobres de bienes y servicios adaptados a su bajo poder adquisitivo, incorporándolos al mercado como meros consumidores, este enfoque ha sufrido una profunda evolución, y hoy día se asume que las personas en la base de la pirámide deben integrarse como socias o aliadas comprometidas en la co-creación de negocios nuevos que sean capaces de generar valor para todo el conjunto de partes interesadas, pues en realidad cuentan con las personas viéndolas como emprendedores creativos y consumidores conscientes de su propio valor. De esta forma, el modelo de negocios inclusivos se concibe como una relación gana-gana (*win-win*) entre las empresas y las personas en la base de la pirámide.

Pese a que cuando pensamos en negocios inclusivos lo hacemos en referencia a las comunidades pobres del mundo, no podemos olvidar que en los países desarrollados y particularmente en España, el número de pobres ha aumentado enormemente. Según datos del INE en 2012 el 21,1 % de la población española se situaba por debajo del límite de la pobreza, afectando muy especialmente a niños y jóvenes, sobre todo con bajo nivel formativo.

Es evidente que pese a que su nivel de ingresos sea bajo y precisamente por eso, las personas pobres necesitan, no solo una oferta de bienes y servicios adaptada a sus necesidades y condiciones, sino también llegar a ser copartícipes de los procesos de creación de valor destinados a satisfacer esas necesidades.

El modelo de los negocios inclusivos cada vez tiene más espacio en las sociedades desarrolladas como un modelo de negocio socialmente responsable, aunque hasta ahora haya sido presentado más bien como un ejercicio de acción social legítima dentro del nuevo paradigma de la cooperación al desarrollo³.

Pero ha llegado el momento de que asuma un protagonismo propio y sea visto como un modelo de negocio responsable fundado en la idea de la innovación social como fuente de actividad económica sostenible y aplicable también a las sociedades desarrolladas.

Y en este campo las posibilidades de nuevos negocios son infinitas, abarcando áreas como la prestación de servicios a escala muy reducida, los llamados modelos micro (microcréditos, microdistribución, microcompras, etc.), las actividades relacionadas con la sostenibilidad ambiental, como el reciclaje o la reutilización, el desarrollo de aplicaciones para móviles en respuesta a necesidades específicas y otras muchas que pueden ser descubiertas simplemente observando lo que nos rodea.

³ La constatación de que el modelo de cooperación al desarrollo utilizado desde hace más de 40 años (países donantes-países receptores) ha resultado ineficaz para resolver el problema de la pobreza y la desigualdad mundial está alumbrando un nuevo paradigma que propugna la iniciativa y el protagonismo activo de los países y comunidades antes receptoras, es decir, un modelo de co-operación verdaderamente coparticipativo.

Otro mercado de trabajo para un nuevo modelo productivo

Antonio González

1. LA FORMACIÓN DE LOS PREJUICIOS EN MATERIA DE RIGIDEZ DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Durante los últimos treinta y cinco años, a las dificultades por la que atravesaba la economía española se ha respondido sistemáticamente con reformas en la regulación laboral. Reformas que, de forma inexorable, se han orientado hacia la flexibilización, o por decirlo más claro, hacia el debilitamiento de la regulación del Mercado de Trabajo. Ello ha sido así debido, esencialmente, a dos razones. De un lado, la opinión, extendida entre el pensamiento económico dominante, de que el Mercado de Trabajo Español (MTE) presenta un funcionamiento mucho más rígido que el de los países de nuestro entorno. Y de otro, por la extendida creencia de que el mayor desempleo que durante todos estos años ha padecido la economía española era la prueba inequívoca de esa rigidez laboral. Dos ideas que se han mantenido inamovibles por más que se hayan sucedido las reformas laborales, y aunque, por el contrario, en los países de nuestro entorno apenas se han producido modificaciones de entidad en su ordenamiento laboral.

Ninguno de esos dos planteamientos estaba, sin embargo, sustentado por la realidad. La evidencia disponible muestra, por un lado, que la regulación laboral no era más rígida que la del promedio de países de nuestro entorno. Y por otro, que la persistencia durante tantos años de un elevado desempleo se derivaba, más que de esa supuesta rigidez laboral y del funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo, de los problemas económicos a los que se ha enfrentado la economía española a lo largo de estas más de tres décadas. Unos problemas que han causado varias recesiones económicas, con el consiguiente crecimiento del paro, e intensas reestructuraciones sectoriales y empresariales que, a su vez, han ocasionado considerables destrucciones de empleo. Al elevado desempleo han contribuido, además, los fuertes crecimientos de la oferta de trabajo, derivados de la continua presión al alza sobre la población activa del boom demográfico, de la elevación de la tasa de actividad femenina y, en la última década, del aumento de población inmigrante.

Aunque este punto no sea el objeto central de este trabajo, parece procedente señalar que la idea de que existe una relación entre los elevados niveles españoles de paro y la supuesta rigidez del ordenamiento laboral procede de los primeros momentos de la construcción en España del sistema democrático de relaciones laborales. Se trata de una idea tan infundada como fácil de aceptar a primera vista, ya que tiene esa cualidad engañosa de intuitiva apariencia que permite que algunas falacias penetren en las conciencias sin apenas resistencia y vayan conformando estados de opinión. La proximidad del franquismo y la transformación a comienzos del periodo democrático (si bien radicalmente modificadas) de fórmulas de su ordenamiento laboral, particularmente el despido, dieron lugar a esa falacia. El despido sin causa suficiente era, en la franquista Ley de Relaciones Laborales,



solo posible por decisión del juez y a cambio de pagar al trabajador una elevadísima indemnización por daños. Con el Estatuto de los Trabajadores, este despido no justificado, de utilización tan limitada e infrecuente en las relaciones laborales de los países de nuestro entorno, se mantiene, pero se transforma en un despido ahora ya por decisión unilateral del empresario (denominado despido improcedente) y con una indemnización bastante más reducida que la existente en la regulación vigente en la dictadura. Merece la pena retener estos cambios porque son de tal entidad que determinan en buena medida, a partir de entonces, el funcionamiento de la institución del despido y –como veremos-, por extensión, de la flexibilidad externa en el mercado de trabajo español.

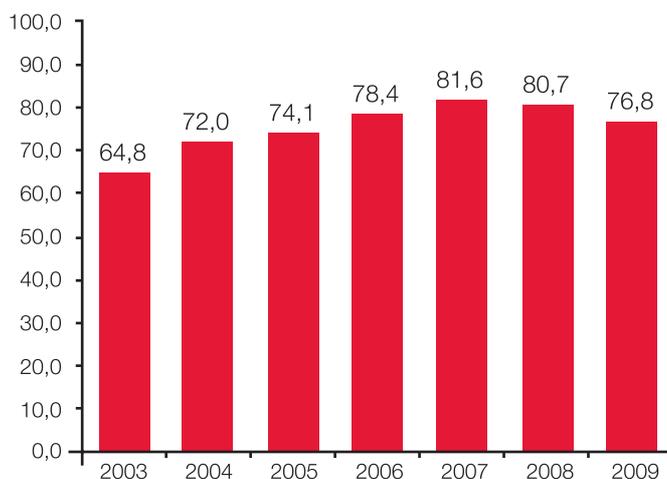
En suma, ni la tan repetida como imaginaria rigidez laboral ni la existencia del elevado desempleo son razones a las que se debía haber respondido con reformas laborales flexibilizadoras que solo han creado nuevos y más graves problemas laborales, actuando además en la dirección contraria de los aspectos que verdaderamente constituían un funcionamiento anómalo de las instituciones laborales, y coadyuvando a la aparición de unas notables disfunciones en el desarrollo del modelo productivo español.

2. DE AQUELLOS POLVOS VINIERON ESTOS LODOS. LOS PROBLEMAS ACTUALES DEL FUNCIONAMIENTO DEL MTE

De forma resumida, podemos decir que, cuando menos desde mediados de los años noventa, la situación en el MTE se caracteriza por los siguientes rasgos. Un sistema de ‘contratación laboral descausalizada’, debido a la extendida utilización de la contratación temporal de forma ajena a los requisitos y exigencias de su regulación legal. Y un ‘despido mayoritariamente descausalizado’, por el que las empresas disponen de una de las regulaciones europeas que permiten mayor facilidad de despido para las empresas, como ponen de manifiesto los datos al respecto de OCDE¹.

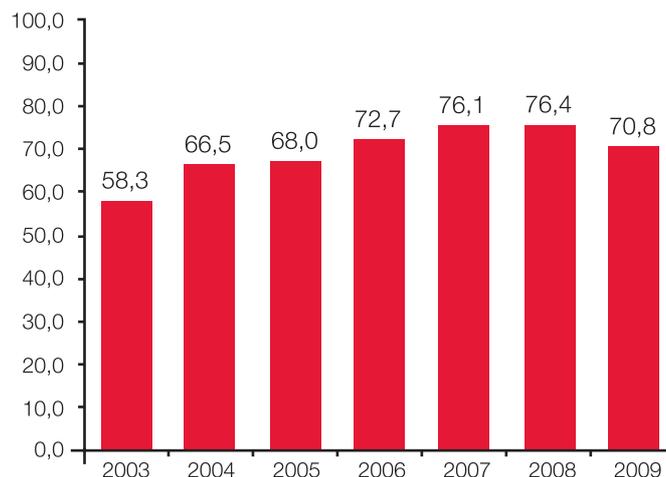
La presencia del despido improcedente (sin causa justificada) en España

Proporción de despidos improcedentes en el flujo de los despidos individuales de contratos indefinidos



¹ Véase al respecto <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm>, y para una explicación de estos datos, el artículo “A vueltas con el despido en España” en <http://www.economistasfrentealacrisis.com/>.

Proporción de despidos improcedentes en el flujo total de los despidos (individuales y colectivos) de contratos indefinidos

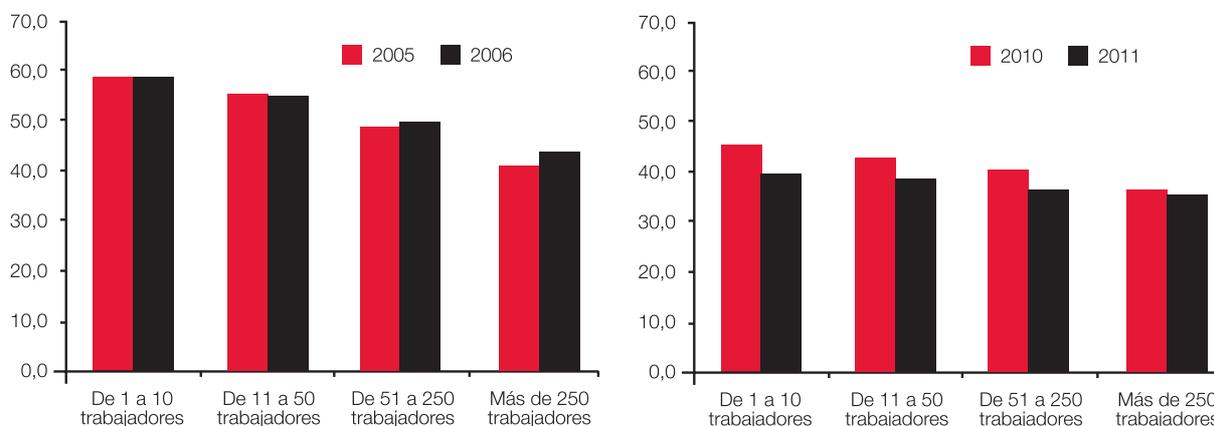


Fuente: Altas de prestaciones por desempleo contributivas y asistenciales, por causa de acceso al derecho, SPEE.

De la conjunción de ambas cuestiones² se han derivado la temporalidad del empleo más elevada de todos los países de la Unión Europea y una de las mayores tasas de despidos de la misma. Como resultado, el MTE muestra una desmedida preferencia por la flexibilidad externa, frente a otras fórmulas de flexibilidad laboral, y hace que el mismo se caracterice por una gran inestabilidad en el empleo, tanto en la parte más estable del empleo, el que dispone de contrato indefinido, como –más aún, lógicamente- en el empleo temporal.

Inestabilidad del empleo antes y durante la crisis

Efectivos laborales. Porcentaje de trabajadores con menos de dos años de permanencia en el centro



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral, MEYSS.

² Por efecto de la descausalización, es decir, de la capacidad de utilización por las empresas de forma libre y sin apenas trabas bien legales o de facto, tanto la contratación laboral como el despido pueden considerarse en buena medida ‘desregulados’ en España.



Tal inestabilidad del empleo y la preferencia empresarial por la flexibilidad externa son los factores que, tal y como muestra de forma sistemática la evidencia disponible, ocasionan el reducido esfuerzo en formación y acumulación de capital humano, la elevada presencia de sistemas anticuados de organización del trabajo en las empresas, el consiguiente bajo crecimiento de la productividad, y la volatilidad del empleo, así como la sobrerreacción del MTE a las caídas del PIB (recesiones), comparativamente mucho mayores que las de los demás países de nuestro entorno y solamente comparables a las que se producen en los ordenamientos laborales muy desregulados de tipo anglosajón.

En relación a la flexibilidad interna, esta no ha sido objeto de una gran preocupación empresarial especialmente a partir de la reforma de 1994, debido a dos razones. Por una parte, la disposición de una flexibilidad externa tan amplia y discrecional ha llevado a que las empresas utilicen la misma de forma claramente prioritaria respecto a la interna o como sustitutivo de la misma. Por otro, tras la mencionada reforma de 1994, que desreguló y deslegalizó un amplio número de disposiciones legales y que derogó las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, todas aquellas cuestiones que no se regulan en los convenios colectivos pasaron a ser potestad unilateral del empresario. Este nuevo marco se conjuga con una limitada capacidad de regulación de la mayoría de los convenios, especialmente los de ámbito superior a la empresa y muy particularmente los convenios provinciales³, por lo que la verdadera flexibilidad interna aparece precisamente como consecuencia del amplio espacio de poder empresarial que abren las limitaciones de regulación de la negociación colectiva.

Dos aspectos, no obstante, quedaban al margen de ese marco tan ampliamente disponible de flexibilidad interna: la posibilidad de reducir los salarios⁴ y la de ampliar la jornada máxima del convenio. Estos han sido, precisamente los objetivos que ha perseguido la última reforma laboral aprobada en 2012.

De las consecuencias de un marco laboral de las características mencionadas se han derivado una serie de círculos viciosos que han tenido una incidencia considerable en el tipo de modelo productivo que ha desarrollado la economía española a lo largo de los años, y muy en especial durante la larga etapa de crecimiento económico registrado entre 1995 y 2007:

1. El círculo de la inestabilidad laboral, del que se ha derivado una alta tasa de salida del mercado de trabajo y una elevada rotación del empleo.
2. El círculo de la falta de formación y cualificación de los trabajadores, debido a que la inestabilidad en el empleo y la preferencia por la flexibilidad externa se han convertido en factores de desincentivo y limitación de las inversiones en formación y en una restricción y desestima al incremento del capital humano en las empresas. A lo que se ha unido la debilidad y falta de eficacia de los dispositivos públicos y privados dirigidos a la formación para el empleo.

³ Aunque los convenios provinciales han sido frecuentemente criticados por el hecho de que supuestamente establecen un corsé que impide a las empresas adaptarse a las condiciones de mercado, lo cierto es que estos convenios tienen en general una capacidad reguladora muy limitada, por lo que dejan un amplio espacio a la libre organización del empresario.

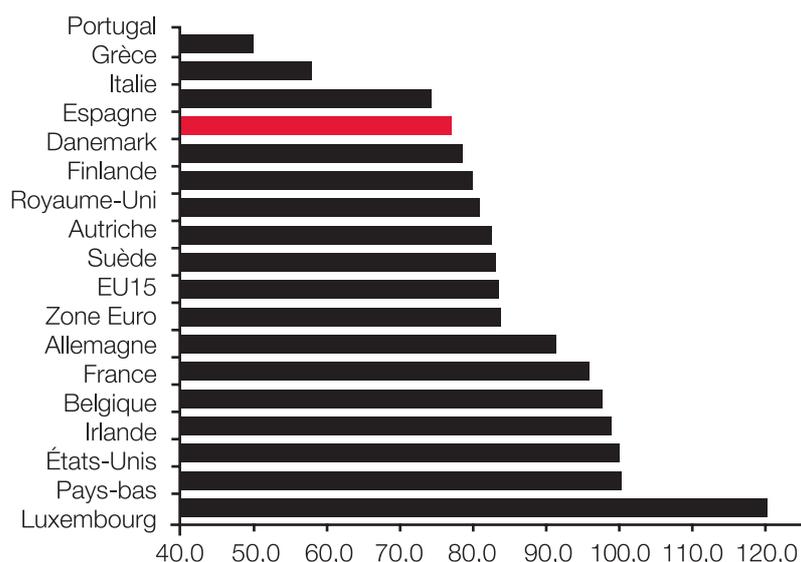
⁴ Existía ya la posibilidad, sin embargo, de que las empresas no aplicaran en todo o en parte las subidas salariales de los convenios, a través de cláusulas de descuelgue o del sistema más directo de absorber o compensar los incrementos salariales cuando las retribuciones en la empresa eran superiores a las establecidas en el convenio sectorial de aplicación.

3. El círculo de la baja productividad y los bajos salarios, derivado de los dos anteriores, ya que la inestabilidad y rotación en el empleo, y los insuficientes niveles de inversión en formación y acumulación de capital humano han derivado en unos resultados restringidos y escasos en términos de productividad, lo que ha redundado, a su vez, en un insuficiente grado de competitividad de la producción interna y un reducido avance de los niveles de vida y de consumo.

Situación comparada de España en materia de productividad

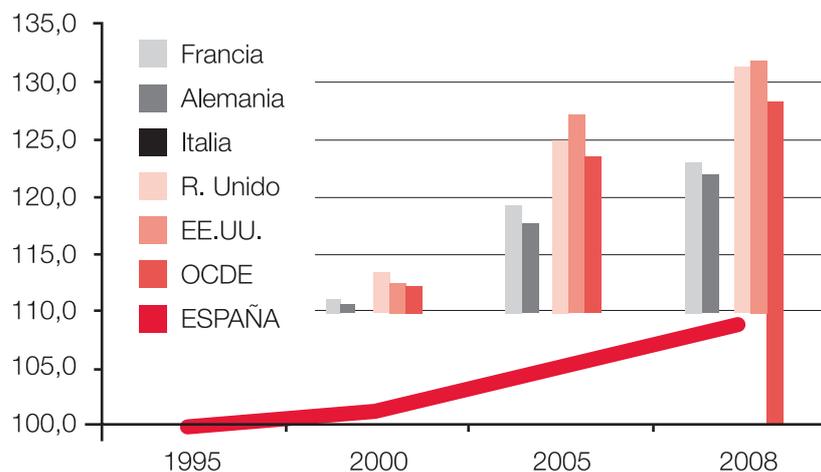
(Fuente: OCDE)

Niveles de productividad en el comienzo de la crisis. PIB por hora trabajada 2008.
USA=100.



Evolución de la productividad durante la fase expansiva. 1995=100

PIB por hora trabajada a precios constantes, en PPA constantes



4. El círculo de la falta de participación de los trabajadores en las empresas, dado que esa participación, de la que se deriva la identificación de los empleados con los objetivos de las mismas, solo es posible en un entorno en el que la flexibilidad externa esté claramente limitada y la interna se produzca a través de la negociación y la cooperación, la construcción de consensos, y no de la imposición unilateral del empresario.

Indirectamente, pero como resultado de los anteriores, se han producido también efectos negativos en materia de prestaciones sociales, como resultado de un sistema de protección social esencialmente *contributivista* que traduce los bajos salarios en prestaciones sociales de escasa entidad.

En definitiva, tal situación, desde el punto de vista de la actividad económica y empresarial y de la configuración que adopte el tejido productivo, tiene consecuencias graves al ocasionar una distorsión en la asignación de recursos reduciendo, por un lado, los costes laborales, lo que induce el desarrollo de actividades intensivas en trabajo. Y por otro, desincentiva la inversión en formación del capital humano (una insuficiente capitalización), impidiendo un crecimiento suficientemente rápido de la productividad del trabajo, y desestimula la búsqueda de eficiencia a través de la introducción de métodos modernos de organización del trabajo. Lo que, en último término, da lugar a la persistencia de problemas de competitividad en amplias zonas del sistema productivo y -en los mercados escasamente sometidos a competencia- a una producción ineficiente que tiende a elevar los precios y, con ello, a producir una negativa redistribución de la renta hacia estos sectores desde los más eficientes.

Del lado de los trabajadores, la situación derivada de esa configuración de la contratación y el despido origina un debilitamiento de los derechos de los trabajadores (que difícilmente podrá verse compensada a través de la negociación colectiva, más aún tras la última reforma de la misma, en 2012), un deterioro de las condiciones de trabajo, y un vaciamiento más o menos intenso y distorsionador del contenido del conjunto de las instituciones laborales.

3. UNA NUEVA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO Y DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL PARA CONSTRUIR UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO

En suma, para favorecer el desarrollo de un nuevo modelo productivo, el mercado de trabajo español debiera acometer profundas reformas dirigidas a los problemas descritos, que permitan cambiar de forma completa el actual juego de estímulos y señales económicas que provienen del mercado de trabajo y que, estableciendo el precio de este factor de producción, determinan en buena medida el tipo de inversiones que se realizan, y con ello el grado de desarrollo relativo de unas u otras actividades.

Habrían de estar claras las características generales del nuevo modelo productivo que, en resúmenes cuentas, habrían de pivotar, en términos de costes, sobre el crecimiento de la productividad y no sobre los bajos salarios. Asimismo, el conjunto del sistema económico perseguiría un modelo de competitividad menos basado en las actividades de bajo valor añadido, que solo son compatibles con los bajos salarios, desarrollando un poderoso esfuerzo en materia de desarrollo tecnológico, innovación, calidad en los productos y en el trabajo.

De forma que el propósito consiste en que el tejido productivo se desarrolle a través de la búsqueda de sistemas cuyo objetivo sea ese incremento de la productividad. Que, en realidad está relacionado, en primer término con la dotación de capital humano y técnico aplicado a la producción. Cuestión esta solamente compatible con un sistema laboral basado en la estabilidad real en el empleo y la participación y cooperación continua de los trabajadores a través de la persecución de objetivos compartidos en las empresas.

Para ello, las reformas que requeriría el mercado de trabajo español son de profundo calado, y deberían tener como orientaciones generales:

- ♦ la preferencia de la flexibilidad interna,
- ♦ la recuperación de la utilización adecuada, racional y como último recurso de la externa,
- ♦ la clarificación entre los ajustes coyunturales o transitorios (de adaptación temporal) y los permanentes y estructurales, que requieren instrumentos diferenciados,
- ♦ aplicar los principios de proporcionalidad y adecuación en la regulación del conjunto de instrumentos de ajuste que el ordenamiento laboral pone a disposición de las empresas.

En esa dirección las medidas a aplicar deberían ser, al menos, las siguientes:

- A.** La reducción, redefinición y reordenación de la flexibilidad externa y de sus actuales instrumentos e instituciones laborales para reducir la estabilidad tanto como para inducir la utilización de sistemas de flexibilidad interna que conlleven la introducción de sistemas más avanzados de organización del trabajo.

Para lo cual, entre otros, se debería actuar sobre los siguientes aspectos:

- i.** Restablecer la estabilidad mediante la recuperación de la causalidad en la utilización de la contratación temporal. Lo cual significa que el uso inadecuado o fraudulento de estos contratos ha de conllevar un desincentivo económico, en forma de sanción, equivalente al despido sin causa en los contratos indefinidos. Sin encarecer el uso de la contratación temporal (lo que perjudicaría al empleo y a ciertas actividades productivas), debe quedar plenamente desincentivado su uso inadecuado.
- ii.** El despido por causas objetivas y el despido colectivo deben ser la última de las medidas a adoptar a la hora de realizar ajustes en las empresas. Se deben privilegiar los ajustes temporales que salvan el capital humano de la empresa, y condicionar y *gradualizar* la utilización del despido. Por ello, las causas justificativas deben ser reformadas para superar la actual irrelevancia (reforma de 2012) que conduce a que el despido sea una medida prioritaria y que en realidad precede en muchos casos a cualquier otra. Asimismo, es necesario regular legalmente los principios de proporcionalidad y adecuación de los despidos, en relación precisamente con la adopción de medidas alternativas.
- iii.** El despido improcedente o sin causa justificada debe tener un espacio tan restringido como en los ordenamientos laborales de nuestro entorno. Para ello, la utilización o aceptación del mismo ha de ser decisión judicial y no, como ocurre en este momento, del empresario. La declaración de improcedencia y sus consecuencias han de transitar del empresario al juez para asegurar que su uso es más adecuado y mucho menos habitual.

- B. La clarificación de las condiciones de utilización de los sistemas de flexibilidad interna en cuanto a la adaptación de las empresas a las condiciones de competencia y del mercado.
 - i. Los problemas y circunstancias temporales o coyunturales requieren la aplicación de instrumentos de adaptación no permanentes, por lo que las armas de la flexibilidad interna han de responder también a la naturaleza de los ajustes, estableciendo la reversibilidad de las medidas cuando los problemas sean de índole transitoria.
 - ii. La forma más eficaz y también eficiente de encontrar la combinación de instrumentos y medidas que mejor respondan a las necesidades de adaptación se alcanzan mediante la cooperación y la negociación, por lo que la regulación de aquellos ha de promover ante todo los procesos de negociación y la utilización de la negociación colectiva, aunque deba contemplar la superación de los posibles bloqueos en los mismos.
- C. La negociación colectiva debe restablecer la fuerza vinculante de lo negociado, de tal manera que se fomente la negociación y la cooperación y que los trabajadores sujetos al convenio mantengan la permanencia de sus condiciones en tanto no actúen los sistemas negociados de adaptación de las mismas a las necesidades del mercado.

En definitiva, se trata de lograr con todo ello la sustitución de un modelo laboral que utiliza mayoritariamente la flexibilidad externa, por otro basado en un uso predominante de la flexibilidad interna y la negociación colectiva.

Dicho de forma más explícita, una ordenación más eficiente del mercado de trabajo español debería dar lugar a un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Un equilibrio basado en menos despidos, y su sustitución por medidas de flexibilidad interna coyuntural (cuando se trata de adaptar el empleo o las condiciones laborales a las oscilaciones del ciclo de negocios o de los ciclos económicos en general) como las regulaciones temporales de empleo (que podrían facilitarse aún más, reduciendo sus costes) y los ajustes temporales de salarios; y por medidas de flexibilidad interna estructural (cuando se trata de adaptarse a nuevas condiciones competitivas o de cambios en la producción y en el mercado) como las modificaciones de condiciones de trabajo.

Un equilibrio basado en menos temporalidad, mediante el ajuste de la contratación temporal a las necesidades efectivamente temporales o ajenas a la actividad normal de las empresas, tendiendo a la utilización de los mecanismos anteriormente mencionados para la adaptación a los ciclos de negocios como medio de sustitución creciente de la temporalidad. Y la introducción de mecanismos en los convenios colectivos para la adaptación flexible del empleo, condicionados a la reducción progresiva de la temporalidad⁵.

⁵ A este respecto, no cabe obviar una mención a la falta de respuesta real, en los términos de búsqueda de mayor estabilidad que estamos planteando, del denominado contrato único, cuya introducción mantendría o tal vez incrementaría la inestabilidad y la rotación en el mercado de trabajo, en especial si –como plantean todas las propuestas- viene acompañado de una reducción de los costes de despido y de una mayor descausalización ‘de hecho’ de las condiciones de despido (al reducir el coste de los despidos sin causa). Y desde luego no reduciría realmente sino solo aparentemente la segmentación laboral que, como en la actualidad, viene determinada –según los mejores estudios empíricos disponibles- por el comportamiento de las empresas ante las diferencias de cualificación y productividad de los trabajadores, es decir, por su grado de *prescindibilidad*, y no por las modalidades de contratación.

Todo lo cual daría lugar a un esquema de mayor estabilidad sin perder flexibilidad (probablemente aumentándola), pero desde luego de un nuevo tipo de flexibilidad que excluiría, salvo supuestos concretos, la temporalidad y el despido.

La negociación colectiva acompañaría asimismo el proceso de aumento de flexibilidad y reducción de inestabilidad. Por un lado, a través de la apertura y creación de los ámbitos de negociación en las empresas en el marco de un necesario proceso de adaptación para intercambiar despidos y temporalidad por flexibilidad interna. Por otro, mediante los cambios en la estructura de la negociación colectiva, que permitirían sustituir ámbitos intermedios obsoletos o indeseables (por ineficientes) de negociación reforzando los niveles superiores condicionando los nuevos ámbitos a la incorporación de mayor flexibilidad y estabilidad.

La resultante global de todo esto sería un mercado de trabajo que primaría el aumento de productividad por dos vías: por el incremento de la estabilidad que fomenta la formación y una organización más moderna y cualificada del trabajo, y por el incremento de la flexibilidad y la negociación e integración de los trabajadores en las empresas. Todo lo contrario que el actual.



Territorio y nuevo modelo productivo: desarrollo local y empleos de futuro

Emilio Carrillo

1. PLANTEAMIENTO

Hace tiempo que el “cambio de modelo productivo” se encuentra sobre la mesa del debate público, político y técnico español, en general, y andaluz, en particular. Incluso se han formulado propuestas e iniciativas elevadas con rango legal a boletines oficiales. Sin embargo, la realidad es que poco, muy poco, se ha avanzado en la plasmación efectiva de ese nuevo modelo socioeconómico y empresarial que contribuya, de manera sostenible y sostenida, a generar cohesión social, renta, empleo y actividades emprendedoras al hilo de los avances científicos y tecnológicos, las novedosas tendencias sociales y las nuevas demandas ciudadanas, que son los pilares en los que el nuevo modelo productivo ha de afianzarse.

El presente artículo se dirige a contribuir a la indicada plasmación desde la perspectiva de algo tan concreto, palpable y tangible como es el territorio. Y, ligado a él, el ámbito local, pues constituye el espacio específico en el que el territorio se conjuga y configura. ¿Por qué el territorio y lo local? Pues, sin desmerecer otras facetas de la definición y ejecución del nuevo modelo productivo, por tres poderosas razones.

Primero, porque en el territorio y lo local coinciden, se concentran y hallan su base articuladora la globalidad de sectores productivos y el conjunto de interacciones, también las humanas, que de cada uno y de todos ellos derivan. Por otro lado, porque la construcción del reiterado nuevo modelo exige comenzar desde “abajo” para, a partir de ahí, otorgarle forma y contenidos. Y en tercer lugar, porque el territorio y lo local conforman un medio en el que la experiencia acumulada, fundamentalmente a través de las estrategias de desarrollo local y el fomento de los empleos de futuro, evidencia posibilidades ciertas de impulsar y cristalizar una porción, al menos, del nuevo modelo productivo y, muy especialmente, la novedosa visión de la socioeconomía y sus interrelaciones prácticas que necesariamente conlleva.

Además y no menos sustantivo, juegan claramente a favor del papel y función del territorio y lo local en el diseño y configuración del cambio del modelo productivo tanto las nuevas responsabilidades del entorno local en el contexto de la globalización como las implicaciones y consecuencias de dos grandes campos de trabajo de la ciencia social contemporánea: la “autoridad colectiva legitimada” y la “acción colectiva auto-organizada”.



2. GLOBALIZACIÓN, “AUTORIDAD COLECTIVA LEGITIMADA” Y “ACCIÓN COLECTIVA AUTO-ORGANIZADA”: VISIÓN “HOLÍSTICA” Y ACTUACIÓN EN “RED”

En sentido radicalmente contrario a lo vaticinado por muchos en los últimos lustros del pasado siglo XX, la globalización no sólo no ha mermado ni cuestionado el rol desempeñado secularmente por el territorio, sino que lo ha situado ante el compromiso de asumir y ejercer responsabilidades de nuevo tipo, que se suman a las de carácter histórico. Este hecho -sintetizado por Naciones Unidas al acuñar la expresión “GloboLocal” y proponer el “pensar global, actuar local”- significa un reconocimiento expreso de que, con la globalización, el territorio y, en su seno, los municipios y las ciudades se han convertido en actores cada vez más necesarios para dar respuesta a las exigencias socioeconómicas más innovadoras y recientes. Valga como botón de muestra el cambio climático, con todo lo que conlleva, pues siendo un fenómeno global con impactos generales que demandan respuestas globales, presenta también impactos eminentemente locales que reclaman medidas concretas en cada territorio según sus peculiaridades. Los flujos migratorios o la denominada “crisis” económica vigente (es realmente una “mutación” del sistema provocada por una élite financiera que es su gran beneficiaria) se ajustan a idéntico esquema y a una pauta en la que lo global y lo local no sólo no se enfrentan, sino que se dan la mano.

Y si las consideraciones anteriores han ido tomando cuerpo desde la práctica cotidiana en multitud de territorios concretos distribuidos por la geografía planetaria, de un tiempo a esta parte se han visto acompañadas por la evolución del entorno teórico y académico, que durante un tiempo se resistió a admitir este protagonismo creciente del territorio y el espacio local en la economía, la actividad emprendedora y el empleo y ahora lo reconoce y valora. Exponente de lo cual es, por ejemplo, la obra de Elinor Ostrom, primera mujer en conseguir el Premio Nobel de Economía (lo logró en 2009), cuyas contribuciones muestran tanto el valor añadido de la gestión de los recursos y el territorio desde la colectividad local como las ventajas comparativas y competitivas que a ello van asociadas.

Así, los trabajos de Ostrom y numerosos autores y expertos a escala internacional manifiestan tanto el poder de la comunidad local –a la que califican de “autoridad colectiva legitimada”- para gestionar con éxito los recursos endógenos y naturales del territorio como el hecho de que tal poder o autoridad no es algo genérico, sino que se materializa en la acción estratégica y cotidiana de los ciudadanos y el tejido empresarial del territorio –mypes y trabajadores autónomos, básicamente-, los responsables políticos, agentes sociales, asociaciones, entidades, cooperativas y actores locales y la sociedad civil, en general, dando con todo ello forma a la “acción colectiva auto-organizada”.

La “autoridad” y la “acción” colectivas mencionadas resaltan como los miembros de una comunidad local, con recursos endógenos comunes, cuentan con ventajas en la promoción y gestión de los mismos y el fomento del desarrollo socioeconómico y el tejido productivo, pues poseen un conocimiento tanto del terreno como de la gente que les sirve de ayuda. Es un conocimiento “de tiempo y lugar” en expresión de Ostrom, o el “conocimiento personal” examinado por Michael Polanyi, o el “conocimiento subjetivo y disperso” analizado por el Friedrich Hayek, también premio Nobel de Economía. Este conocimiento, en combinación con la razón, lleva a la elaboración de unas pautas de acción y unas normas que se ponen a prueba con la experiencia y se van depurando, en un proceso de prueba y error, hasta convertirse en un acervo de la colectividad local, que atesora una sutil inteligencia en la resolución de conflictos y en la propuesta de acciones y soluciones y la llevan

a explotar eficazmente los recursos endógenos y sus posibilidades de desarrollo social, productivo y emprendedor.

Con todo ello, la globalización, la “autoridad colectiva legitimada” y la “acción colectiva auto-organizada” rediseñan y potencian el papel del territorio y el espacio local. Y lo hacen bajo dos percepciones y convencimientos que cuentan con gran valor añadido para el cambio de modelo productivo. Por un lado, una visión “holística” capaz de contemplar, captar y aglutinar los aportes y funcionalidades de los diferentes agentes y subsectores productivos hasta lograr que el todo sea de mayor envergadura y repercusiones (cohesión social, equilibrio territorial, renta, empleo, emprendimiento,...) que la suma de las partes que lo componen. Y por otro, estrechamente asociado a lo precedente, una actuación en “red”, que es el soporte de la interacción en el territorio de los múltiples actores socioeconómicos que en él tienen su base operativa y logística.

3. AGENDA DE TRABAJO PARA ASENTAR UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO DESDE EL TERRITORIO Y EL ESPACIO LOCAL

Todo lo enunciado ha contribuido a afianzar el papel del territorio en los procesos socioeconómicos y productivos y a expandir a nivel internacional las estrategias de desarrollo local. Y de la mano de ellas, los denominados empleos de futuro, como categoría de puestos de trabajo que han de ser priorizados en las políticas dirigidas a crear empleo de forma sustancial y duradera.

En el momento presente, hay que poner valor la circunstancia de que las estrategias de desarrollo local, extendidas actualmente por los cinco continentes, tuvieron la razón de ser de su nacimiento en la profunda crisis económica de los años 70 de la pasada centuria, lo que constituye un buen indicativo y una magnífica referencia para comprender el valor que tienen cuando la recesión se abate otra vez sobre la economía y la sociedad.

Todo lo cual invita a formular, aunque en este marco deba ser de modo forzosamente sintético, una agenda de trabajo que, desde el territorio y lo local, contribuya a asentar un nuevo modelo productivo capaz de fomentar la generación de renta, empleo y actividades emprendedoras de la mano de los avances científicos y tecnológicos, las nuevas orientaciones y tendencias sociales y las novedosas demandas ciudadanas.

Eso sí, tal agenda ha de ir más allá de lo estrictamente “económico”, ya que la experiencia acumulada a escala internacional es contundente a la hora de mostrar que las mejores experiencias están constituidas por estrategias que han comprendido y asumido que el desarrollo es mucho más que desarrollo económico y, a partir de ahí, han sabido actuar interactivamente en distintos frentes y áreas temáticas con la visión “holística” y la actuación en “red” antes comentadas. Es más, la citada experiencia internacional pone manifiesto siete áreas temáticas en las que las estrategias de desarrollo territorial deben aspirar a incidir al unísono y coordinadamente: medio ambiente, cultura local, tecnologías, eficacia social, intangibles, territorio y economía. Por el orden expuesto, se relacionan a continuación, de manera sumamente resumida, los contenidos básicos de cada una de estas áreas temáticas desde la óptica de promoción del cambio en el modelo productivo que aquí interesa, haciendo hincapié, en la parte final, en los ya citados empleos de futuro.



4. MEDIO AMBIENTE

El nuevo modelo productivo ha de afianzarse en la sostenibilidad medioambiental. No en balde, el desarrollo socioeconómico ha ido asumiendo el carácter finito y escaso de los recursos naturales y los límites ecológicos del crecimiento, estando atento a los riesgos de degradación de la naturaleza y a los impactos del propio desarrollo en el entorno y el hábitat ecológico. Gracias a ello, se ha adquirido conciencia de que producir también puede conllevar destruir -por lo que hay que poner en relación lo uno con lo otro- y que ningún sistema económico franquea la “frontera ecológica” sin provocar el deterioro de la calidad de vida y el peligro cierto de degradación. El objetivo ha de ser, pues, defender, proteger y conservar el medio ambiente.

Pero, sin menoscabo de lo precedente, la evolución de la teoría y la práctica del desarrollo ha ido poniendo de manifiesto que por importante que sea, que sin duda lo es, la defensa del hábitat ecológico, ha de ser completada con una “actitud activa” para que un medio ambiente conservado y protegido se transforme en recurso endógeno del territorio, ventaja comparativa y competitiva del mismo y opción de negocio. Lo que lo convierte en factor y acicate para el desarrollo y en oportunidad estratégica para impulsar nuevas iniciativas emprendedoras creadoras de renta, empleo y tejido empresarial.

Y en la actualidad, la puesta en valor del medio ambiente desde esa “actitud activa” hay que ampliarla al cambio climático, ya que el medio local es el idóneo para reducir parte de sus riesgos y contribuir a paliar y minorar sus efectos en los territorios concretos, generando, a la par, dinámicas emprendedoras e inversión pública y privada.

5. CULTURA LOCAL

Las colectividades locales han de mantener y preservar sus valores culturales y sus pautas de identidad. Es un derecho y también una obligación en estos tiempos de globalización, en los que la amenaza de homogeneización pesa sobre el conjunto del planeta, pudiéndose perder ese gran patrimonio de la humanidad que es la diversidad cultural. Y ello, por supuesto, planteado de forma generosa y abierta, sin ningún atisbo de fundamentalismo excluyente, y utilizando la valoración de lo propio como forma para respetar y valorar, igualmente, lo de los demás. Es así como dentro de las estrategias de desarrollo y en el marco de un nuevo modelo productivo se abre paso la consolidación y conservación de los valores culturales y patrimoniales y las señas de identidad del territorio y la comunidad.

Ahora bien, como sucedía con el medio ambiente, la “actitud pasiva” de conservación -de la cultura, el patrimonio y la identidad en este caso- no es suficiente bajo el prisma del desarrollo territorial y local. La misma tiene que ir ligada a una “actitud activa” que procure insertar los distintos fenómenos y actividades que abarca la cultura local en una acción colectiva y consciente de rentabilización de los valores y recursos culturales y patrimoniales dentro de la dinámica de desarrollo del territorio, configurándolos como fuente de autoestima ciudadana y “base de negocio” para una amplia gama de iniciativas empresariales.

Las experiencias prácticas de lo hecho al respecto en numerosos lugares por las estrategias de desarrollo local muestran lo mucho que se puede aportar al cambio de modelo productivo desde la

conservación y rentabilización de los valores culturales y patrimoniales y las señas de identidad del territorio.

6. TECNOLOGÍAS

El nuevo modelo productivo tiene que ir unido a la inserción y extensión en el territorio y entre la población de los instrumentos operativos -hardware, software, redes...- y soportes técnicos en los que las nuevas tecnologías se sustentan. El objetivo es alcanzar la mayor presencia posible de los mismos en micro y pequeñas empresas, domicilios particulares, centros educativos, establecimientos públicos, etcétera.

Mas no debe caerse en el error de creer que con ello ya está todo hecho. Para avanzar en la plena introducción de la comunidad en la sociedad de la información y el conocimiento hay que sumar a lo anterior el trabajo en la alfabetización tecnológica de la población y en la “nueva economía”.

En lo relativo a lo primero, es crucial percatarse que la presencia de las tecnologías en el territorio no garantiza su uso. Para que éste se produzca y sea realmente mayoritario, se requiere promover la indicada “alfabetización”, lo que pasa, a su vez, por conseguir que las nuevas tecnologías presten servicios que atraigan al gran público -para que, con el reclamo del servicio, vaya asimilando el recurso tecnológico- y sean utilizadas masivamente por empresas y ciudadanos, propiciando una verdadera distribución social del conocimiento y evitando, a la par, nuevas dualidades y segregaciones sociales.

En cuanto a lo segundo, el nuevo modelo productivo ha de instaurar las condiciones pertinentes para que el territorio asimile y se beneficie de una nueva economía que, mucho más que un nuevo sector de actividad (“sector cuaternario”), representa una novedosa forma de entender y hacer la economía, con múltiples impactos socioeconómicos. Y la mejor base para ello lo conforman, precisamente, las iniciativas emprendedoras que puedan surgir en el territorio gracias a los avances en la alfabetización tecnológica de la población y la inserción y extensión de los instrumentos operativos y soportes técnicos propios de las tecnologías más innovadoras y de vanguardia.

7. EFICACIA SOCIAL

Para que el cambio de modelo productivo propicie algo realmente nuevo, no un retorno al pasado como algunos pretenden, ha de cimentarse en el equilibrio social y la cohesión territorial, que han adquirido una novedosa dimensión a la luz de una de las grandes lecciones del siglo XX: no hay eficacia económica sin eficacia social. Ésta se basa en el funcionamiento de sistemas y programas públicos de carácter muy diverso (educación, salud, servicios y prestaciones sociales, condiciones y derechos laborales,...) que, al asegurar unos equilibrios internos de la sociedad que no se mantienen de manera autónoma ni espontánea, proporciona a la eficacia económica los pilares sólidos que la hacen realidad de modo duradero, no un espejismo de una fase pasajera de expansión macroeconómica.

Procede del siglo XIX la visión, dominante en el viejo modelo productivo, centrada en la hegemonía de la economía: según ella, el crecimiento económico (sostenibilidad económica) es el fin; y también el medio para disponer de recursos pecuniarios con los que erradicar desigualdades (sostenibilidad social) o preservar el entorno ecológico (sostenibilidad medioambiental). Bajo el influjo de esta visión



economicista y productivista, se ha logrado la multiplicación de la producción, pero se ha fracasado estrepitosamente en su reparto y en su interacción con la calidad de vida.

Sin embargo, la presente centuria ofrece notables novedades y dibuja un nuevo escenario en el que la sostenibilidad social y medioambiental no son ya consecuencias de que la economía marche bien, sino condición imprescindible para ello. Hasta hoy la lógica económica, la integración social y el equilibrio ecológico no han ido de la mano. Ahora tendrán que hacerlo no por altruismo, sino por imperativo de circunstancias que obligan a un cambio de visión. Este convencimiento ha de ser el hilo conductor del nuevo modelo productivo, si se quiere que verdad sea nuevo. Y será con base en la eficacia social como aparezcan y se expandan novedosos “nichos” de negocio y actividades emprendedoras. Por ejemplo, de la mano de los denominados “derechos republicanos” (así denominados por su conexión con la “rex pública” o “cosa pública”), como gama de derechos sociales de nueva generación caracterizados porque su cobertura exige servicios de proximidad, muy ligados, por ello, al territorio y lo local.

8. INTANGIBLES

Los “intangibles” conforman una extensa gama de programas y actuaciones que son claves para el cambio del modelo productivo y se caracterizan por afectar a parámetros y elementos que “no pueden tocarse”, de ahí lo de la intangibilidad, pero que detentan una incidencia directa en el grado y en la capacidad de desarrollo de los territorios y colectividades.

Dentro de estos intangibles, el primer campo de trabajo atendido en términos cronológicos por las estrategias de desarrollo fue la concertación social entre los agentes sociales y económicos ubicados en el territorio. Con esta experiencia, se forjó más adelante la idea del consenso social, que incluye la disposición al diálogo y al acuerdo no sólo de entidades socioeconómicas, sino de un espectro mucho más amplio y diverso. Lo que resulta decisivo para que la plasmación efectiva del nuevo modelo productivo cuente con el valor añadido de la “visión estratégica”, la planificación en los distintos niveles territoriales y la participación ciudadana.

Ésta se encuentra íntimamente conectada con la forma de ser de la sociedad local y de los individuos que la componen. Esfera donde se entremezclan parámetros antropológicos, sociológicos y psicológicos y que subraya el peso que para el desarrollo del territorio tiene la extensión del espíritu innovador, la creatividad y la capacidad de inventiva en la colectividad local. Reflexiones que dieron cuerpo, primero, a la llamada “cultura emprendedora” y, después, a la meta aún más potente y ambiciosa de una “comunidad emprendedora”.

Y para que una comunidad así sea sostén del nuevo modelo productivo, tiene que estar imbuida por la “perspectiva de género”, que ha ido ganando peso de un tiempo a esta parte gracias al surgimiento de enfoques como el GAD -“Gender and Development” (Género y Desarrollo)-, que convierten la noción de género en un instrumento analítico que, lejos de contemplar a la mujer como grupo aislado y homogéneo, estima y pondera los papeles y necesidades tanto de hombres como de mujeres, requiriendo aportaciones de unos y de otras con el fin de realizar las transformaciones precisas para alcanzar mayor igualdad. Por ello, la cuestión no es integrar a las mujeres en un proceso de desarrollo dado, sino construir una distinta percepción que modifique las relaciones de poder fundadas en la subordinación de las mismas. Marco en el que se precisa alcanzar la transformación a través de la

integración, lo que no significa añadir un “componente femenino”, sino un “componente de igualdad de género”.

9. TERRITORIO

El territorio, en sí mismo, es un área de trabajo esencial para el desarrollo socioeconómico. Lo que ha situado el equilibrio territorial como uno de los grandes ejes de las estrategias de desarrollo: alentando el uso de instrumentos de promoción ligados a la realidad socioeconómica del ámbito espacial de que se trate, otorgando prioridad a lo endógeno y potenciando la consideración y el aprovechamiento de las ventajas comparativas y competitivas del territorio. Pero el nuevo modelo productivo no debe conformarse con lo anterior y tiene que perseguir la “organización del territorio”. Esto implica superar el prisma tradicional sobre su “ordenación”, como enfoque estrictamente urbanístico de planificación, asignación y racionalización de usos, en favor de la “organización” del territorio mismo, como óptica mucho más rica y amplia en la que toman peso, junto a los factores urbanísticos, otros de carácter social, económico, geográfico, medioambiental, demográfico e institucional.

En este marco, hay que citar la descentralización de la Administración desde la aplicación del principio de subsidiariedad (para acercar la gestión pública al ciudadano y aumentar la capacidad de acción de los actores y entidades públicas locales); la promoción de las infraestructuras básicas para el desarrollo (desde dotación de suelo industrial a equipamientos en materia de transportes y comunicaciones); y la mejora de la interrelación “rural/urbano” y los procesos asociados a cada uno de estos ámbitos. Y, desde luego el nuevo papel de las ciudades, pues la globalización ha redefinido la funcionalidad del espacio urbano y el modelo productivo tiene que comprender, asumir y llevar a la realidad ese nuevo rol que a las ciudades compete, el liderazgo social que les corresponde y el fomento de una gobernanza local que, a la tradicional gestión de los servicios públicos municipales, ha de sumar el gobierno mismo del territorio y la comunidad local. Todo esto en el conocimiento de que la identidad y condición de “ciudad” no se sostiene ya en factores cuantitativos (número de habitantes), sino en parámetros de calidad de vida y bienestar social. Así, mientras que las “ciudades grandes” se definen por su elevada demografía (criterio cuantitativo), las “grandes ciudades”, que es lo que interesa al nuevo modelo productivo, se definen y diferencian por su calidad de vida y su capacidad para ser espacio de cohesión social, convivencia y desarrollo equilibrado e integral (criterio cualitativo).

10. ECONOMÍA

Se señaló páginas atrás que el desarrollo que impulsa el cambio del modelo productivo debe ser mucho más que desarrollo “económico”. Ello no significa, ni mucho menos, que la economía, con todo lo que supone, no tenga también su lugar y responsabilidad entre los campos de trabajo que, en el marco de ese modelo, las estrategias de desarrollo territorial han de impulsar. Especialmente, hay que destacar como prioridades el fomento de los recursos endógenos del territorio, el impulso de las micro y pequeñas empresas, la formación del capital humano y la promoción de los empleos de futuro.

En lo referente a los recursos endógenos, el catálogo de los que pueden existir en un territorio es extenso: naturales, sean primarios (agrícolas, ganaderos, mineros,...) o medioambientales (entorno ecológico, paisaje, calidad ambiental,...); infraestructuras de desarrollo (transportes, comunicaciones,



suelo industrial, equipamientos públicos, tecnologías...); cultura local (costumbres, tradiciones, fiestas, folclore, patrimonio histórico-artístico,...); población o capital humano (si es joven, si está formado,...); intangibles (cultura emprendedora de la colectividad y sus individuos, propensión al diálogo y al consenso de los actores locales,...); posición estratégica (localización geográfica, papel en redes rurales o urbanas,...); etcétera. Y se trata de conocer con rigor y exhaustividad hasta qué punto el territorio cuenta con ellos y, a partir de ahí, establecer la estrategia dirigida a su potenciación y rentabilización en términos de actividades emprendedoras, riqueza y empleo.

Con relación a las “micro” y pequeñas empresas, el nuevo modelo productivo debe darles el protagonismo que merecen tanto por sí -por su flexibilidad y adaptación, por soler ser las más idóneas a la hora de rentabilizar los recursos endógenos...- como por su capacidad para conformar, en el medio y largo plazo, un tejido empresarial válido para asentar un desarrollo duradero. Lo que conlleva, igualmente, reconocer el papel de la economía social, el trabajo autónomo y el autoempleo.

Sobre la formación del capital humano y su adecuación a las exigencias procedentes del mercado laboral, la coherencia entre oferta y demanda formativa es una asignatura pendiente para la mayoría de los territorios, representando un serio hándicap para sus opciones de desarrollo. Esto fuerza a plantear la necesidad de reformar la formación y dar prioridad a la inserción laboral en el binomio formación-inserción.

Por fin, en cuanto a los empleos de futuro, su relevancia para el nuevo modelo productivo aconseja centrar en ellos las últimas reflexiones de estas páginas.

11. LOS EMPLEOS DE FUTURO

Con el telón de fondo del lacerante desempleo masivo que sacude actualmente el mercado laboral, el cambio de modelo productivo tiene que incluir una honda reconfiguración y reformulación de los programas y actuaciones dirigidos a la creación de empleo desde el entendimiento de que es el trabajo mismo lo que se está transformando. Esto es, sus contenidos y los esquemas y pautas de comportamiento que lo han venido caracterizando durante décadas. Un fenómeno que abre las puertas a una novedosa concepción del trabajo en la que surgen requerimientos teóricos y prácticos de nuevo cuño. Entre ellos, la necesidad de profundizar en el concepto general de empleo, diferenciando entre *empleos sin futuro*, *empleos con futuro* y *empleos de futuro*.

Así, los *empleos sin futuro* son puestos de trabajo tradicionales que, existiendo hoy en el mercado laboral y en la estructura productiva y de servicios, carecen de viabilidad a medio y largo plazo, siendo previsible, por tanto, la disminución de su número y significación en un horizonte temporal razonable (por ejemplo, determinados empleos en segmentos específicos del sector agrícola o de la industria pesada). Junto a ellos conviven los *empleos con futuro*, puestos de trabajo igualmente tradicionales, pero que se mantendrán, probablemente, con un volumen e importancia similar en el medio y largo plazo (verbigracia, bastantes empleos localizados en ramas terciarias ligadas al disfrute del ocio). Por fin, los *empleos de futuro* son nuevos empleos, aparecidos recientemente o que están surgiendo ahora y que, previsiblemente, aumentarán en el futuro su cantidad y peso específico.

De esta triada de categorías de empleo, son los *de futuro* los que ostenta mayor interés desde la óptica tanto de las políticas públicas como de las oportunidades empresariales. Por lo mismo, con-

viene tener muy presente que dentro de ellos cabe distinguir, a su vez, dos grandes bloques: nuevos empleos en nuevas actividades y ante novedosas demandas sociales -los famosos nuevos yacimientos de empleo-, de un lado; y nuevos empleos en subsectores y áreas más tradicionales, de otro.

Ahora bien, ¿cuáles son exactamente esos *empleos de futuro*? Se han efectuado y publicado diferentes estudios, análisis e informes dirigidos a responder tal interrogante. El más reciente y exhaustivo -*Cómo conseguir tu empleo de futuro* (Editorial MAD, 2010)- identifica en la socioeconomía española 174 empleos de futuro distribuidos en 41 segmentos de la actividad productiva y empresarial, señalando los perfiles e itinerarios formativos con referencia a cada uno de tales nuevos empleos.

La publicación define con precisión una metodología de análisis, diagnóstico, formulación, evaluación y rentabilización de actividades y empleos de futuro, aunque resalta la necesidad de bajar más al territorio y a lo local para que la plasmación de los empleos de futuro en el sistema productivo se haga realidad. Y esto es lo que ha hecho, por ejemplo, la Unión Provincial de UGT de Sevilla, que desde 2011 viene promoviendo y divulgando una serie continuada de estudios y propuestas destinadas a detectar los empleos y actividades de futuro existentes en las distintas comarcas hispalenses y hacer posible su materialización efectiva en el tejido productivo y empresarial de la provincia, con un potencial estimado de 97.250 nuevos puestos de trabajo para el marco temporal 2014-2018.

El Plan de Acción por los empleos de futuro dibujado por UGT marca muy bien el camino a seguir cuando se trata de afianzar las actividades de futuro en el nuevo modelo productivo, contemplando siete acciones básicas: diagnóstico de los empleos de futuro que existen en el territorio específico de que se trate; información, motivación y sensibilización social sobre el significado, implicaciones y contenidos de los empleos y actividades de futuro; definición de los itinerarios formativos que el sistema educativo y de formación laboral ofrece con relación a los empleos de futuro detectados; establecimiento preciso de las líneas de apoyo financiero con las que cuentan las micro, pequeñas y medianas iniciativas emprendedoras que surjan para el fomento de los subsectores de actividad en los que tales empleos se encuadran; búsqueda de sinergias y estrategias en red entre las iniciativas emprendedoras que se vayan consolidando; compromiso institucional y social en apoyo a las mismas (lo que ha de ir unido, para garantizar su efectividad, a una estrategia de descentralización y acercamiento a la realidad territorial y socioeconómica de las actuaciones que se decidan ejecutar) y seguimiento y evaluación del plan, en su globalidad, y de cada acción que se acometa, en particular.

Un nuevo contrato psicológico para reformular nuestro modelo productivo

Marina Otero

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el debate sobre la necesidad de introducir cambios sustanciales al modelo productivo viene siendo recurrente en todos los foros de discusión en España, y en igual medida se sostiene la tesis de que el capital humano es el factor clave de las Organizaciones públicas y privadas. Sin embargo, la unión de ambas premisas no suele aparecer en el frontispicio de las construcciones teóricas ni mucho menos en la aplicación práctica que, en términos generales, simplemente no se lleva a cabo.

La reflexión que contiene este artículo pretende colocar en un lugar preeminente la idea de que las personas en las Organizaciones deben protagonizar en todo caso el cambio de modelo al que todos aspiramos, y todo ello, obviamente, en orden a conseguir un tejido productivo sostenible, competitivo y generador de empleo de calidad, que permita mejorar las condiciones de vida y trabajo de la ciudadanía española y andaluza.

Partimos, pues, de que el factor humano es crucial para el desarrollo de una empresa, en la medida en que la toma de decisiones, su implementación práctica y el análisis de las posibles correcciones que deban hacerse en las estrategias y tácticas empresariales deben llevarse a cabo necesariamente por personas, atendiendo a sus respectivas responsabilidades y competencias.

Sin embargo, asumiendo este enfoque inicial, la realidad demuestra que no existe una apuesta seria y significativa por parte de la inversión empresarial en aspectos como la capacitación –no solo en relación a competencias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, sino en aspectos generales como son las “*soft skills*”, las “*smart specialization*” o especialización inteligente, en habilidades para la capacidad de aprender a aprender, la adaptación al cambio, el emprendimiento interno o colectivo, o la gestión de conflictos en el seno de la empresa, entre otras-, ni en medidas tendentes al empoderamiento de los trabajadores/as y sus representantes, de motivación y compromiso con el proyecto empresarial, de impulso a la participación más allá de la posible negociación de condiciones de trabajo en los procesos articulados, ni mucho menos de fomento de la confianza mutua entre empresa y trabajadores/as.



Las razones por las que no se adoptan soluciones de este tipo, que podrían fomentar una verdadera apuesta por establecer conexiones entre el cambio de modelo y el protagonismo de los recursos humanos en dicho proceso, son variadas y complejas, pero no insalvables. Por tanto, analizar cuáles son las bases a tomar en consideración para lograr dicho consorcio resulta clave para afrontar el reto planteado.

Entre algunos de los argumentos más utilizados para justificar empresarialmente la falta de apoyo real –en términos de diseño de estrategias y operativas y de inversión económica- a los recursos humanos, más allá del cumplimiento estricto de las normas legales y pactadas, se encuentran precisamente la creencia de que el elevado coste económico que ello supone, y la necesaria atención a otros aspectos del proyecto empresarial como pueden ser la inversión en tecnologías, en bienes de equipo o en investigación y desarrollo, no permiten sobre todo al pequeño y mediano empresario, que conforma principalmente nuestro tejido productivo, abordar otros elementos que han de ser considerados elementales en las relaciones laborales. Amén de este razonamiento, existen otras cuestiones que inciden en esa falta de apuesta por las personas como objetivo general y nos referimos aquí a aspectos de índole cultural que solo podrán ser salvados desde un escenario global, con la complicidad de todos los agentes involucrados en el proyecto de empresa (accionistas, dirección, mandos intermedios, empleados de más baja cualificación, representantes de los trabajadores y de la empresa, proveedores, clientes, etc.) que se cuestionen precisamente la cultura en la que se desenvuelve dicho proyecto y las relaciones de trabajo que permitirán configurar un modelo productivo adecuado.

Si esta pauta se replica en el ámbito supra-empresarial, ya sea por sectores productivos o por territorios, por ejemplo, el modelo resultante será el que predomine para el tejido español y andaluz.

Lo cierto es que, por esas razones o por otras, la brecha entre capital y trabajo no solo no se reduce en los últimos tiempos, sino que parece incrementarse, más aún en los momentos de crisis económica. Y sostengo que la confrontación de intereses, consustancial a las relaciones de trabajo, que provoca la citada fractura, no es óbice para reconfigurar las reglas del juego, de forma que no sea excluyente dicho modelo de consorcio capital-trabajo, sin alejarnos de la lógica que sustenta estas relaciones, en las que existen dos bloques de intereses, en muchas ocasiones contrapuestos, pero que necesariamente han de encontrar sus puntos comunes por los que deben luchar coordinadamente para conseguir objetivos y resultados positivos para ambos.

En resumen, la reformulación del marco conceptual en el que se desenvuelven las relaciones de empleo resulta extremadamente necesaria y urgente. Y en ese nuevo terreno, desde mi perspectiva de análisis, el contrato psicológico va a ser la clave que permita sustentar el arco de medidas a adoptar para unir todas las piezas que permitan conseguir un nuevo modelo de producción, más acorde a las exigencias actuales.

RELEVANCIA DEL CONTRATO PSICOLÓGICO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

La relación laboral se basa en la reciprocidad de contraprestaciones que contiene un contrato de trabajo, un compromiso por el cual cada parte (empresario/a y trabajador/a) se obliga a cumplir respecto de la otra determinadas prestaciones, con arreglo a unas condiciones preestablecidas y, generalmente, sujeto a las normas que resultan de aplicación a dicha relación. Sin embargo, no solo

existe este tipo de acuerdos, sino que tácitamente, incluso en alguna ocasión de forma expresa, convive el contrato de trabajo con el llamado “contrato psicológico”, un pacto en virtud del cual ambas partes asumen el intercambio de determinadas obligaciones que suelen estar vinculadas con aspectos como la confianza, la proporcionalidad de las contraprestaciones contenidas en el vínculo laboral, la justicia, la seguridad, etc. Puede decirse que el contrato psicológico se basa en una percepción de las partes respecto de las expectativas, promesas y compromisos que se derivan de la relación, más allá de las concretas condiciones laborales en que aquélla se va a desarrollar.

Las expectativas dimanantes de dicho contrato psicológico son claves para comprender los niveles de participación, colaboración y consenso en una organización productiva. Algunas de las consecuencias del contrato psicológico son el aumento de la satisfacción laboral, las conductas de ciudadanía organizacional, el compromiso con la Organización, el sentimiento de seguridad, de pertenencia al proyecto empresarial, la motivación o la disminución del absentismo laboral.

Con todo, puede afirmarse que el contrato psicológico otorga un rol preeminente al factor humano, colocando la necesaria confianza que debe existir entre trabajadores/as y empresarios/as en el centro de la relación de trabajo, poniendo el acento en el compromiso que asumen las partes más allá de las condiciones de trabajo que constan en el contrato laboral. Y algunas de las ventajas más llamativas del mismo son el aumento del equilibrio de poder en la relación, el énfasis de los aspectos informales sobre los formales y la innegable influencia positiva que tiene en la construcción del consentimiento y el compromiso mutuo de las partes en la relación laboral.

La cuestión sería preguntarnos hasta qué punto es necesario reformular el contrato psicológico que está desarrollándose en nuestras relaciones de trabajo en los últimos tiempos, y si una eventual modificación de sus contenidos podría favorecer el cambio de modelo productivo.

OPORTUNIDAD DE UN NUEVO CONTRATO PSICOLÓGICO, ADAPTADO A LAS NUEVAS NECESIDADES

La globalización marca en la actualidad nuevas necesidades a los Estados en la conformación de las políticas y las normas jurídicas, nuevas exigencias a las Organizaciones públicas y a las empresas privadas, sean del tamaño que sean, nuevas formas de relación a los ciudadanos y, en términos generales, impone reglas antes desconocidas que van a señalar qué, cómo y por qué se toman las decisiones en todos los ámbitos de actuación organizacionales.

El Mercado, con mayúsculas, viene siendo una especie de ente que sobrevuela todo lo que sucede en las organizaciones productivas, y justifica las líneas directrices de la Política Económica, que cada vez es menos Política y más Economía. En este escenario en el que aparentemente “todo vale” si lo exige el Mercado, se desenvuelven hoy las relaciones de trabajo y el equilibrio que buscaba un derecho laboral que nació como tuitivo de una parte más débil de la relación (evidentemente, la parte social), ha inclinado la balanza hacia el ajuste de las cuentas de resultado y las expectativas por generar beneficios o, cuando menos, evitar las pérdidas. La red de seguridad de la ley laboral se ha retirado en pos de la defensa de una autonomía de las partes para que negocien en teoría, y solo en teoría, en igualdad de condiciones.



La relación laboral no puede estar equilibrada en un inicio si no se produce un reajuste de fuerzas que parta bien de una obligación legal de asumir dicha compensación entre el poder del capital y el de la fuerza de trabajo, o bien porque la representación social ostente un empoderamiento que le permita equilibrar la ecuación, mejorando su inicial posición.

Por tanto, si en el momento que vivimos no existe una apuesta normativa por reequilibrar la correlación de fuerzas en el ámbito laboral, han de ser las partes las que asuman ese objetivo antes incluso de negociar las condiciones en las que se va a desarrollar la prestación de trabajo y el resto de la relación.

Sin embargo, el empoderamiento de la parte social no depende de un trabajador/a individualmente considerado/a, o al menos no siempre, y muchas de las circunstancias que rodearán la relación van a marcarse en la negociación colectiva, que queda en manos de los sujetos colectivos o representantes de los sujetos individuales. En cualquier caso, un trabajador en solitario solo tendrá capacidad suficiente para equilibrar la relación cuando la empresa necesite justamente los servicios que esta persona puede ofrecerle, es decir, en la medida en que el trabajador es más necesario y requerido por la empresa, el trabajador se coloca en mejor posición negociadora. En la práctica esta situación suele corresponderse con exigencias empresariales de trabajadores altamente cualificados, pero no sucede lo mismo cuando existe un auténtico “ejército de desempleados” esperando ser llamados para trabajar, situación que se produce en la actualidad cuando una empresa necesita trabajos de baja cualificación.

Con la crisis económica por la que atravesamos el número de personas con baja, media y alta cualificación, en situación de desempleo, necesitadas de ser contratadas en muchos casos a un precio – en el amplio sentido del término- muy por debajo del que hubieran estado dispuestas a vender su fuerza de trabajo en otra situación, está generando un incremento masivo de la “incorporación a filas”, y esto –es obvio- desequilibra cada vez más la relación laboral desde el momento mismo de su conformación: la negociación si no, aceptación, de las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas o “el Mercado”, que se mantiene a lo largo de la vida del contrato.

Con todo, parece lógico esperar que el ámbito colectivo sea el llamado a solventar o cuando menos suavizar los efectos perniciosos de la actual coyuntura. Pero el empoderamiento de los sujetos colectivos debe ser también en este caso el adecuado, porque de lo contrario estaremos reproduciendo la escena en un escenario mayor, pero los resultados serán idénticos.

Esta realidad no solo es negativa, en términos de desprotección, para la parte social, que se vería obligada a aceptar cualquier condición que ofreciera la parte económica para poder colocar su “mercancía” (la fuerza de trabajo) en el “Mercado” (las Organizaciones productivas), sino que desarrolla efectos secundarios muy peligrosos para la relación a partir de dicho momento inicial, es decir, durante la vida del contrato de trabajo, en el que el desequilibrio inicial y la percepción de una de las partes como la “perdedora” en la negociación de las condiciones le llevará a restar su compromiso con el proyecto empresarial y ello, no cabe duda, tendrá un reflejo contraproducente en el logro de los objetivos y resultados esperados por dicho proyecto.

Podemos afirmar que si la relación laboral no cuenta con un adecuado equilibrio entre las partes que la conforman, está condenada al fracaso, y antes o después la parte más débil acabará rindiéndose a las circunstancias (desmotivación, bajo rendimiento, absentismo, desistimiento...) o

enfrentándose a las mismas, planteando las medidas de conflicto que tenga a su alcance (demandas, huelgas, ...).

El necesario reequilibrio de las partes no significa que ambas partes deban co-gestionar la empresa, si bien no deja de ser una posibilidad que en algunos modelos de gestión en otros sistemas de relaciones laborales o en los ejemplos de la economía social dan buena muestra de lo positivo que puede llegar a ser. Cuando hablamos de reequilibrar la relación estamos haciendo alusión a la necesidad de colocar en una posición de verdadera capacidad negociadora a las dos partes, y si la norma no otorga los mecanismos necesarios, el “Mercado” no debe imponer las condiciones sino permitir que –dentro de los márgenes lógicos- las dos partes puedan decidir con libertad en un justo intercambio de intereses.

El neoliberalismo y la crisis económica, a mayor abundamiento, están teniendo otro efecto relevante en las relaciones laborales, que viene a otorgar mayor protagonismo a lo individual frente a lo colectivo. Las normas laborales además lo vienen reflejando así, dando preeminencia al individualismo, y asimilando cada vez más el contrato laboral al contrato civil, olvidando toda la reflexión que acabamos de realizar en los párrafos precedentes, es decir, obviando la realidad de que en la relación de trabajo una parte tiene siempre más poder que la otra.

El individualismo no tendría por qué suponer necesariamente una lectura negativa, por cuanto, en términos generales va ligado a la cultura del esfuerzo, el logro personal, la autorrealización, la mejora continua o la superación personal y profesional, la cuestión es que en nuestro modelo de relaciones laborales, en el que se da una serie de características muy específicas, que analizaremos a continuación, este individualismo solo encuentra encaje en los casos de alto empoderamiento del trabajador que, como se vio, se producen de forma bastante aislada. Por el contrario, un individualismo al que no se llega con las garantías de equilibrio necesarias, puede provocar desigualdades, insolidaridad e injusticia.

La pregunta es por qué las relaciones laborales contemporáneas están alejándose del modelo colectivo y centrándose en relaciones cada vez más individualizadas. Sin profundizar en este tema, que no es objeto de este artículo, debe quedar al menos planteada la cuestión, para ser abordada en algún momento posterior, sobre la base del nuevo papel que también están jugando y que deberán desempeñar los agentes colectivos, muy en especial las Organizaciones Sindicales y también las Patronales, puesto que en igual medida las relaciones laborales y las condiciones que tradicionalmente se han fijado en la esfera sectorial o supra-empresarial, están dejando paso a un nivel de negociación micro, empresarial o inferior donde no necesariamente se está en las mejores circunstancias (nivel de conocimientos, poder de convicción, presión, poder...) para negociar desde la parte económica. Es decir, lo colectivo está siendo paulatinamente relegado a un segundo plano o a un ostracismo absoluto, según qué casos, y la defensa de lo individual no es por sí misma ni positiva ni negativa en términos abstractos y generales, sino que dependerá de cada caso, pero lo cierto es que los sujetos colectivos deben replantearse su *modus operandi* y su razón de ser o estarán condenados a desaparecer.

En resumen, la fotografía actual nos presenta un sistema de relaciones laborales que debe ser repensado. La confianza de los trabajadores y los empresarios en sus representantes colectivos debe recuperarse, aunque dependa de una redefinición de los objetivos tradicionales de éstos, el espacio para la negociación colectiva ha de ser salvaguardado aunque se definan otros contenidos y formas para llevarla a cabo y garantizar el cumplimiento de los acuerdos y, por último, el ámbito de la auto-



nomía individual –en crecimiento exponencial- debe asegurar un reequilibrio de fuerzas entre el capital y el trabajo.

A partir de aquí, el rol del contrato psicológico es crucial. Asumen algunos autores, ente ellos Rousseau¹, que “la organización, (...) no puede tener un contrato psicológico con sus miembros. Las organizaciones no pueden “percibir” un contrato psicológico con los empleados y responder en conformidad”. Y se soluciona en términos generales asumiendo que son las personas que actúan en nombre de las organizaciones quienes sí suscriben (aun no necesariamente de forma expresa) dicho contrato, porque ellas sí pueden percibir los compromisos que se adquieren en la relación laboral. Esta reflexión es traída aquí al hilo precisamente del papel colectivo que han de asumir los agentes económicos y sociales en la fijación de condiciones generales para redefinir nuestro modelo productivo en un futuro. Me refiero a que identificar los aspectos clave del nuevo contrato psicológico puede ser uno de los objetivos más importantes para sentar las bases del nuevo papel del sindicalismo y de las organizaciones empresariales en nuestra época y para proceder con el cambio de modelo productivo.

La cultura de las relaciones de empleo en nuestro país y, por ende, en nuestra Comunidad Autónoma nos advierte de que la parte social no confía en la parte económica, y viceversa. La falta de confianza mutua, según mi opinión, es la principal razón por la que el contrato psicológico no encuentra asiento en nuestras relaciones laborales y una de las causas más importantes del fracaso del modelo productivo.

El modelo de producción, salvando otros aspectos que no forman parte de mi reflexión, precisa configurar una red de seguridad en la que el capital y el trabajo se desenvuelvan en términos de confianza.

El conocimiento, la libertad, la participación no deben ser temidos, sino muy al contrario apoyados y fomentados. La idea de involucrarse en un proyecto, en una empresa, en el sentido más amplio de la palabra, es la clave, y conseguirlo el objetivo. Si nuestra cultura impide depositar dicha confianza en la otra parte por razones históricas, si el momento actual no es el más adecuado para invertir más económicamente en los recursos humanos porque la crisis reduce las posibilidades reales de gasto, si la lealtad a la organización ya no es una contrapartida a la estabilidad en la misma, porque la relación laboral es más temporal que indefinida y la deslocalización es más frecuente que la centralización productiva, debemos pensar qué elementos sí permanecen estables o son los que definen la realidad actual de la relación de trabajo, para así lograr diseñar los posibles contenidos del nuevo contrato psicológico y del nuevo modelo de producción.

Lo cierto es que aspectos como la confianza solo se generan a partir de un trabajo serio y concienzudo en esa dirección y desde la base misma de la cultura que la niega. El reconocimiento de esta falla es el punto de inicio, y sentar los cimientos para una nueva construcción socioeconómica requiere “remover el terreno” previamente, recomponer los roles del capital y el trabajo, permitiendo la participación mutua en la elaboración de los diagnósticos de necesidades empresariales y sociales, un

¹ ROUSSEAU, D.M. (1989): “Psychological and implied contracts in organizations”. Employee Responsibilities and Rights Journal, nº 2, págs. 121-139.

auténtico conocimiento mutuo de la realidad, que entienda las estrategias, las políticas, las operativas de las organizaciones y de los trabajadores, que permita asumir, desde la comprensión y la justificación de proporcionalidad de las medidas, los ajustes necesarios, los cambios cualesquiera que sean y de la naturaleza que sean. Si conocemos los porqués entenderemos los qué, los cómo y los cuándo, incluso los quiénes. Si la coherencia entre lo que se predica y lo que se implementa es escasa o nula, estaremos minando los cimientos. Las organizaciones que tienen una misión, visión y valores que no se corresponden con las acciones cotidianas, acaban pagando un alto precio; una política estratégica incongruente con las medidas adoptadas genera desconfianza, rechazo, desapego, desmotivación, alejamiento e incluso abandono. Sin embargo, una empresa que expone su realidad de forma clara y escucha las opiniones de quienes forman parte de ella, de sus recursos humanos, recordemos “el recurso clave de las organizaciones”, está “sembrando” participación y, por ende, confianza y cuando determine sus objetivos e incluso si debe modificarlos, quienes participaron en la elaboración del diagnóstico entenderán el discurso y aceptarán los eventuales cambios que se produzcan.

Debemos, en suma, reconocer los errores que nuestra cultura ha impuesto a las relaciones laborales, ser críticos, evaluar las relaciones causa-efecto y los resultados de ese modelo tradicional y colocarnos en el nuevo escenario, asumiendo un nuevo enfoque de los papeles asumidos hasta la fecha por los protagonistas de dichas relaciones, diseñando nuevas contraprestaciones para el contrato psicológico, es decir, identificando las expectativas actuales y que pueden ser viables en la realidad de estos tiempos y entendiendo, lógicamente, que el contrato psicológico no es un acto único ni mucho menos expreso, sino un proceso social que se configura a lo largo de toda la relación laboral.

La confianza, insisto, y el reequilibrio de las partes serán los elementos centrales a conquistar.



Una mirada crítica sobre la depresión económica y el camino que tendríamos que seguir y no seguimos...

Manuel Aranda Ogayar

INTRODUCCIÓN

Recientemente, en un debate organizado por cierta universidad, unos afamados periodistas especializados en temas económicos nos deleitaban con una acalorada discusión sobre el origen temporal de la crisis. La controversia estaba en si ésta empezó en el invierno del 2008 o la primavera del mismo año, de si fue consciente el Presidente del Gobierno de la magnitud de la situación económica e incluso de la utilidad de las primeras medidas anti crisis. Pues bien, dando por sentado que la actual situación económica se caracteriza por una aguda depresión, es decir, por una situación de crisis económica grave y sostenida en el tiempo con disminución de la producción, el consumo, aumento del desempleo, una alta disminución del tejido empresarial, bajada profunda de la actividad económica y del PIB, presencia de variables financieras descontroladas, bajada de la actividad bursátil y, finalmente, por una situación de hipo o hiper inflación; decíamos, que esta situación es el marco en el que la economía española se encuadra.

En las líneas que siguen vamos a argumentar no sólo el porqué de esta situación sino analizar los puntos clave que, bajo nuestra modesta opinión, deberíamos alterar y reposicionar para armonizar ese tan deseado crecimiento económico que algunos sitúan interesadamente a finales de este año pero que otras previsiones lo alejan hasta el año 2014 o incluso más allá del 2015.

EL ORIGEN

Sin prestarle algún tipo de atención al origen de la actual situación económica no se puede corregir y proponer ningún tipo de medidas correctoras, recuperadoras y profilácticas, por lo que aunque sea de manera somera, vamos a recordar por qué ocurre esta situación.

La crisis tiene sus primeros orígenes en los Estados Unidos en la fuerte bajada de los tipos de interés (del 5,5% al 1,7%) durante el periodo 2001 al 2005, y en la posterior subida de los mismos en



los años siguientes (hasta el 5,6%). Esto se tradujo, entre otras cosas y en los siguientes años, en un aumento de los préstamos hipotecarios a todo tipo de personas, solventes e insolventes, a tasas de interés variables más altas que la media (que luego subirían para contrarrestar el efecto creado), de alto riesgo por la naturaleza de las personas que lo contratan, es decir, los famosos créditos “subprime”. Esto hizo que se produjera un importante aumento del sector inmobiliario. Esta situación, provocada por el efecto contagio, también se estaba produciendo en España, donde la compra de viviendas se estaba convirtiendo en un bien de inversión y no de consumo, alentado por las continuas y espectaculares subidas del precio de la vivienda año tras año y por la facilidad en la concesión y en la renegociación de los créditos hipotecarios. Este efecto es el conocido como burbuja inmobiliaria.

Pero los efectos en España y en Europa no se quedaron en una bajada muy importante de los precios de la vivienda (con tasas de hasta un 16% por año) sino que afectaron a la morosidad (debido a la características de los préstamos hipotecarios: tipos de interés variable y muy largos periodos de amortización, de hasta 50 años) y dañaron de una manera letal en algunos casos a las instituciones financieras. Este hecho provocó la crisis financiera más importante que se recuerda en la historia económica del sistema capitalista. Sin entrar a explicar esta crisis, diremos que la consecuencia más importante fue la falta de liquidez del sistema económico y un grandísimo desajuste en el balance de las instituciones financieras, como consecuencia de la morosidad y de su altísima exposición a los activos inmobiliarios que acumularon en los años precedentes.

El resultado final es por todos conocido. Bajada de la actividad económica; aumento de la dificultad para financiarse tanto en el sector público como en el privado (las empresas); despidos masivos acompañados de una reforma laboral que los beneficiaba; aumento del déficit público; bajada muy significativa del consumo privado y público; bajada de la recaudación por impuestos y subida de los mismos; torpeza sin precedentes de los líderes de la Unión Europea (o más bien la consolidación de un liderazgo único de Alemania a su conveniencia económica); un Banco Central europeo que no funciona y no toma medidas para las que no está preparado; rescate de países, de instituciones bancarias y sobre todo; aumento de la desigualdad y la pobreza que se acerca al corazón de las clases medias, disparándose la brecha entre ricos y pobres.

LAS VARIABLES PRIORITARIAS SOBRE LAS QUE ACTUAR

Pues bien, después de este apresurado resumen de la situación, nos gustaría preguntarnos si esta situación tiene salida y ¿cuál es ésta? La respuesta a la primera es evidente, de todo se sale y de ésta saldremos, pero ¿cómo quedaremos? Ciertamente la salida a la crisis puede producirse de varias formas según los postulados de la economía política, de la teoría económica y de la teoría de la producción y el consumo. No es ese el análisis que nosotros vamos a realizar, pues excedería los propósitos de este artículo. Nuestra intención es señalar algunos de los aspectos o variables claves sobre las que habría que incidir para cambiar de rumbo y equilibrar esta economía tan maltrecha. Esto nos daría una posición, una dirección y un sentido hacia el que dirigir las medidas de política económica, teniendo como restricción el encorsetado marco europeo en el que nos ubicamos.

En primer lugar, se necesitaría un **cambio de modelo económico** o como bien ha indicado y concretado la profesora Alcaide, un cambio de modelo productivo. Este cambio de modelo sería el marco en el que las demás medidas se acoplarían. Josep Ramoneda hablaba de tres piezas sobre las que los modelos económicos se articulan: el crecimiento, el consumo y la productividad. En sín-

tesis, la idea fundamental consistiría en cambiar la forma en la que crecemos, orientándola más hacia la industria en general (luego particularizaremos); reduciendo el peso del sector de la construcción (sobre todo del subsector de la vivienda, no así el de las obras públicas); buscando estrategias turísticas que generen innovación y más valor añadido; fomentando en los sectores y actividades claves la innovación, la investigación y el desarrollo; reorientando las estrategias comerciales de las empresas buscando nuevos mercados en el exterior, propiciando un clima laboral y social aceptable por todos los “stakeholders”; incidiendo en un consumo responsable que tenga en cuenta la sostenibilidad de la economía y el cuidado del medio ambiente; apostando por un necesario aumento progresivo de la productividad y cuando ésta se produzca habitualmente, aceptándola como la medida de los aumentos salariales y generando un nuevo cambio educativo que oriente a las personas hacia el emprendimiento y el conocimiento como capacidades claves de la economía. Así mismo este cambio de modelo debe de orientarse hacia la concienciación por parte de la sociedad y de la clase política de que la investigación es la clave para la reindustrialización y ésta es vital para el cambio que proponemos.

Pero el cambio de modelo no es una cuestión fácil y sobre todo no parece que exista consenso sobre hacia dónde queremos ir, es decir, no existe un plan que contenga medidas aceptadas por todos, incluyendo a los sindicatos, patronal y demás movimientos sociales que tanta importancia están teniendo actualmente y que no nos gustaría que se los ignorara. Además, la voluntad real de los partidos políticos en España no dirigen sus estrategias a tal fin. Pero es que incluso haría falta también que se produzca un hecho más que no parece claro que pueda suceder, por lo menos en la actual Europa (aunque sí se está produciendo en los EE UU); que los cambios que se propongan sean aceptados, apoyados y vinculados a las políticas económicas que provienen de la Unión Europea (¿o deberíamos decir de Alemania?). Sería necesario que el partido que gobierna nos expusiera su modelo, que lo concretara, que lo debatiera y que lo negociara con todos, pero nos parece que estamos lejos de esta situación. Todos los modelos cambian por evolución, esto es natural (Darwin lo demostró con su modelo evolucionista), pero en este momento necesitamos una revolución, es decir, un cambio inducido en el modelo que genere nuevas opciones y que nos haga crecer acompasadamente. No necesitamos tener una mano más grande que otra, ni un pie más largo, tampoco sería conveniente tener más grasa que músculo y algo más de cerebro no nos vendría nada mal, pero esto sería pedir demasiado, aunque por pedir.

Profundizando más sobre las actuaciones más urgentes hemos de seguir con la que más consenso provoca, pero que sigue sin llevarse a cabo; nos referimos a la **reindustrialización** de la economía española. Lo primero que tenemos que decir es que, como es reconocido por todos, la causa fundamental de la crisis financiera y económica que padecemos ha sido el exceso de concentración de la economía en la construcción de viviendas y en su comercialización (promoción inmobiliaria), basada en precios del euro bajos, en políticas de suelo y urbanísticas favorables a la especulación, medidas fiscales también propicias y por qué no, en la generalizada consideración por parte de los ayuntamientos de que una buena fuente de ingresos para sus arcas estaba en la modificación de los planes urbanísticos y en el cambio dotacional y de suelo no urbano, industrial y de servicios a suelo urbanizable y listo para edificar viviendas. Además, se produjo un aumento de la demanda interna y una caída de la producción de bienes lo que ocasionó un incremento de las importaciones y un mayor desequilibrio en nuestro crónico déficit en la balanza comercial.

Todo esto nos llevó a que el sector de la construcción elevara su participación en el PIB a costa específicamente de la industria. Los datos son elocuentes. El peso del sector de la construcción en España ha llegado a ser de más del 17% del PIB en 2008, siendo este porcentaje el más elevado con



respecto a nuestros socios europeos. Otro dato significativo es el de la inversión en construcción. Mientras que en España se situaba en 2006 en el 15,3% respecto al total de la Unión Europea, Italia tenía un 12,8%, el Reino Unido un 15,1%, Francia un 15,8% y Alemania un 18,3%; todo estos datos teniendo en cuenta que estos países tenían y tienen un PIB y una población mucho más grande que España. Además, el peso del empleo también se desplazó hacia la construcción, ya que un cuarto de los empleos que se crearon entre los años 2005 y 2006 fueron a parar a la construcción, en detrimento de otros sectores y ramas de la actividad económica.

Con relación al turismo sólo apuntaremos algunas propuestas. Pero empezaremos diciendo que no sería una actividad que debiera reducir su volumen en términos de PIB. En estos momentos se le calcula un peso entre el 10% y el 11% (al ser una actividad agregada de otras actividades como la hostelería, el comercio y el transporte). En primer lugar porque la terciarización de la actividad económica es un fenómeno a nivel mundial imparabile (y esto tendríamos que hacerlo compatible en la economía española con la reindustrialización) e incluso deseable en términos generales, sobre todo para ciertas economías. Pero sobre todo y en segundo lugar porque en la actualidad es la actividad que genera para España una cierta ventaja competitiva y comparativa (también en términos de renta ricardiana), o dicho de otra forma, es actualmente el motor de la economía española, un motor algo anticuado, con tecnología algo desfasada, sin excesiva potencia, pero con cierta fiabilidad y sobre todo con muy poca gasolina para funcionar. Pero cambiar este motor no es tan fácil como ir a un concesionario y comprar uno nuevo. No olvidemos que España se sitúa todos los años entre los cuatro o cinco destinos más visitados del mundo (la mayoría de años entre los tres primeros).

Es por ello que se hace necesario realizar con cierta solvencia una serie de actuaciones para fortalecerlo. Entre estas actuaciones nosotros destacaríamos las siguientes. Una buena estrategia turística pasaría por reforzar las fortalezas, minimizar las debilidades y buscar nuevas oportunidades, esquivando las amenazas. Como puntos fuertes situamos el producto "sol y playa". Fomentar este destino sin perjuicio de otros productos complementarios se nos antoja fundamental. Esta estrategia es seguida en la actualidad por lo que proponemos que se mantenga. La búsqueda de otros productos y destinos es vital sobre todo algunos no muy explotados (como por ejemplo el turismo cinegético, de tanto significado en otros países). Como puntos a mejorar estarían la reducción de los precios y los costes, la mejora en la formación de las personas, la introducción de nuevas tecnologías y un aumento de la calidad de todos los procesos y servicios. Mejorar la inversión en estas variables es no solo conveniente sino muy necesario y constituye una carencia fundamental, una debilidad a resolver. Respecto a las oportunidades nos gustaría destacar la fuerte incursión de un canal que hoy en día es vital para el turismo, nos estamos refiriendo concretamente a la posibilidades tanto de comercialización como de distribución, organización y mejora en todos los ámbitos que no brindan las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y más concretamente todo lo relacionado con las redes y con la red de redes, internet, web 2.0, las redes internas (intranet), el posicionamiento geoestacional, la telemática y, en general, las nuevas tecnologías. Todo lo que sea apostar por todo esto será apostar a no quedarnos atrás e incluso dar pasos hacia delante. Aquella economía que domine las tecnologías de la información y la comunicación podrá lograr sustentar algunas ventajas competitivas y así lograr sus objetivos de crecimiento. Finalmente las amenazas se centran en la irrupción de nuevos destinos turísticos, algunos parecidos a los nuestros, pero más baratos y otros muy distintos. La clave también estaría en la inversión en ferias, congresos turísticos y similares, como forma de mostrar e influir en los futuros clientes, en la atención personalizada a los grandes tour operadores que mueven más del 80% del turismo a nivel mundial y en el mejor conocimiento de los gustos y necesidades de los clientes.

Por otra parte, ya centrados en el sector industrial, hemos de decir que se agrava su crisis ya que según los últimos y recientes datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística hace unas semanas, la actividad industrial disminuyó un 6% a lo largo del 2012 debido fundamentalmente a la caída del consumo interno, a pesar del aumento significativo de las exportaciones. Si excluimos 2011 (en el que apenas creció un 0,8%), en los cinco últimos años se mantiene la caída de la actividad industrial. Los subsectores que más acentúan la bajada de su actividad en el año pasado son los de la fabricación de bienes de consumo duradero (con una caída de un 11,5%), la producción de bienes de equipo (un 10,8%), bienes intermedios (7,3%), y la de bienes de consumo no duradero (4%). Y también otro dato significativo, el índice de producción Industrial acumula 22 meses consecutivos de caída.

El peso del sector industrial se sitúa en el 13% pero era del 17% en el año 2007. Además, el número de empresas industriales se ha ido reduciendo paulatinamente desde las 158.730 del año 2004 a las 135.966 de 2010 y sigue cayendo. Respecto al valor añadido bruto hemos de destacar que se sitúa en un 15,1%, prácticamente la mitad del que tenía hace treinta y cinco años. Y si lo comparamos con la UE, el índice se sitúa tres puntos por debajo de la media y bastante alejado del 22% de Alemania, el 19,7% de Suecia o el 18,8% de Italia.

Respecto a la composición subsectorizada de la industria, hemos de destacar el peso de la automoción y de la industria de componentes. También los bienes de equipo, aunque muy ligado al peso de las multinacionales que operan en España; y el sector químico y el eléctrico. Pero lo que se ha conocido como industria tradicional (textil, calzado y materiales de construcción), ha sufrido una importante merma que no recuperará su tamaño, ni siquiera a medio-largo plazo.

Con relación a nuestra propuesta, hemos de significar que no consiste en un crecimiento per se de la industria sino que este crecimiento habría que matizarlo, acotarlo y precisarlo, pues no podemos caer en errores pasados de crecimientos desmesurados y no deseados de cualquier actividad. La dirección y el sentido de esta propuesta debe dirigirse a potenciar los subsectores que alcancen un mayor valor añadido, que sean menos vulnerables a la competencia de economías menos desarrolladas, emergentes o que se encuentren en una fase precapitalista (como China o India). Además, el objetivo principal o finalista debería ser aumentar la competitividad de la economía española y para ello sería primordial aumentar la productividad, históricamente baja.

La preocupación por la industria no es sólo española. Francia, en su afán de aumentar su músculo industrial ha llamado a su Ministerio de Recuperación Industrial. Este hecho pone de manifiesto la importancia de contar con una industria fuerte, pues se está demostrando que los sólidos aumentos de empleo están relacionados con economías con un tejido industrial y tecnológico consolidado, como analizaremos en párrafos posteriores. Aunque sólo sea anecdótico, no nos gustaría dejar pasar la oportunidad de señalar la idoneidad del cambio de nombre y de competencias del actual Ministerio del ramo, que, como es conocido, se titula Ministerio de Industria, Energía y Turismo, una agrupación un tanto peculiar, sólo faltaría que se incluyera también a la construcción.

Respecto a los subsectores de futuro sobre los que sería deseable incidir, hemos de destacar a los siguientes: El sector alimentario, que complementaría al de la agricultura y la pesca, sobre el que también habría que incidir en términos de acotamiento geográfico, integración y coordinación de todas las actividades en una única cadena de valor agroalimentaria, que potenciara una cultura basada en la satisfacción del cliente, la calidad, precios estables y una participación activa de la economía



social con clara referencia al subsector cooperativo. Según Ana Morato, directora de desarrollo de negocios de la Escuela de Organización Industrial, este subsector podría introducir sistemas de envasado activo y aplicar tecnologías de conservación para desarrollar alimentos preparados y ecológicos. Además, Morato señala al subsector de la salud como otro posible foco de crecimiento con la aplicación de tecnologías de la información a la gestión sanitaria y a la asistencial (teleasistencia), con especial énfasis en los avances biotecnológicos en el diagnóstico de nuevas enfermedades y el desarrollo de nuevas terapias. Finalmente también se refiere a la industria juguetera y a la del videojuego, donde la generación de nuevos productos tendría que tener en cuenta los avances tecnológicos y digitales.

Otra de las industrias prioritarias para nosotros es la industria química y farmacéutica, que habría que potenciarla e interconectarla con una eficiente gestión de la innovación y el conocimiento. También el subsector electrónico, la telefonía, las telecomunicaciones y los servicios informáticos y telemáticos, muy ligados también al desarrollo de innovaciones transversales y por este motivo, muy importantes. Especial importancia tiene la biotecnología y el desarrollo de nuevos materiales como el grafeno, sustancia formada por carbono puro, con átomos dispuestos en un patrón regular hexagonal similar al grafito, pero en una hoja de un átomo de espesor que consigue ser uno de los materiales más finos, flexibles, transparentes, extraordinariamente resistentes, impermeables, abundantes, económicos y con mayor conductividad que existen, que revolucionará a la industria en general a medio plazo (se estima que estará en el mercado con generalidad en unos 5 a 8 años). Es tan importante para la UE, que en enero de este año la Comisión Europea ha incentivado la investigación sobre el grafeno durante los próximos diez años con la friolera de mil millones de euros a repartir entre quince países, entre ellos España y casi doscientos institutos de investigación. Finalmente, también señalamos entre nuestras apuestas al subsector aeronáutico. Según el Observatorio Industrial del Sector de Fabricante de Bienes de Equipo, en su Informe titulado “El sector aeronáutico espacial español: Situación actual y perspectivas”, señala como el Plan Integral de Política Industrial 2020, elaborado por el Ministerio del ramo (y cito textualmente) *“reconoce al sector aeroespacial como uno de los sectores estratégicos futuros para la industria española, habida cuenta de su mayor potencial de crecimiento, su mayor capacidad de arrastre sobre la industria y su clara orientación a la exportación”*. Además, presenta una serie de características muy valoradas como son su doble componente civil y militar; la presencia de barreras de entrada importantes debido a la importante masa crítica que se necesita (lo que facilita que los que ya están dentro se protejan de los países que pudieran plantearse desarrollar esta industria); genera riqueza y alto valor añadido; induce a la cooperación y al comercio internacional; tiene efectos de arrastre sobre otros sectores industriales y de servicios; realiza una actividad intensiva en capital y muy relevante en I+D+i actuando como motor de la innovación y en la generación de spin-off y finalmente; genera empleo muy cualificado, estable y de calidad. Por todo ello, nuestra apuesta sería muy decidida y aunque el Ministerio lo sabe y tiene en cuenta, no nos gustaría que esta apuesta se quede en los papeles o en buenas intenciones.

Además, sobre el subsector de la automoción, en el que somos respecto a la producción el segundo país europeo y los duodécimos a nivel mundial, hemos de mejorar notablemente, pues no poseemos ninguna marca nacional y, por ello, las patentes no generan valor para nuestra economía. Aumentar el valor añadido de esta actividad vía I+D+i y formación cualificada, parece una meta no sólo conveniente sino inevitable si queremos liderar una de las pocas actividades industriales en las que destacamos. Asimismo, y muy ligado con esta actividad, se encuentra otro subsector: el de la motocicletas, en el que fuimos punteros en la década de los setenta del siglo pasado y perdimos toda nuestra industria por falta de impulso político, aunque esta falta de impulso puede ser generalizada a casi todas las empresas industriales que han cerrado o han sido absorbidas por multinacionales, tal y

como recientemente ha señalado el exministro Josep Piqué, que hablaba de fracaso y de la conexión entre incentivos fiscales, la inversión en I+D+i y la exportación.

Una mención aparte merece la construcción. Como bien ha señalado Antón Costas, esta actividad es madura, pero no podrida. Algunas medidas se deberían tomar, pues su industria auxiliar necesita de reformas en la actividad para poder ser competitiva y, en estos delicados momentos, únicamente sobrevivir. Para empezar sería deseable un aumento del tamaño de las constructoras para dejar de ser microempresas que subcontratan y subcontratan hasta tres o cuatro veces, no generando valor añadido y sufriendo pérdidas en productividad. Muy relacionado con lo anterior, disminuir sus costes, tanto operativos como de materiales (búsqueda de tamaños mínimos eficientes), aumenta la calidad del producto final, la innovación de sus procesos, la formación de sus trabajadores y, por supuesto, la productividad. Además, buscar mercados exteriores y como ya hemos señalado anteriormente, fomentar el crecimiento de la obra pública y no tanto de la residencial. Finalmente nos gustaría señalar también la necesaria colaboración y coordinación de todos los integrantes en un proyecto unitario; a saber constructores, promotores, arquitectos ingenieros y técnicos, empresarios de la industria auxiliar, urbanistas, políticos, ayuntamientos y gobiernos. Para ello se necesita una legislación acorde con los nuevos tiempos que facilite la conversión de esta actividad en una actividad productiva, innovadora y muy en contacto con la industria y la aleje de comportamientos muy cercanos a la corrupción urbanística, tan en boga en este País últimamente. No olvidemos por tanto su importancia aún con las cifras que se barajan en la actualidad.

Pero para que toda esta batería de cambios y reformas se produzcan, se hace necesario incidir de una manera importante en las actividades de **investigación, desarrollo e innovación**, las famosas letras I+D+i. Aunque no sería necesario justificar esta cuestión, sí podemos aportar algunos datos que reafirman nuestros argumentos. Según los datos que nos aporta el INI, el volumen de negocio de las empresas manufactureras de alta y media alta tecnología aumentó un 1,5% en el año 2012 (respecto a 2011). Entre los subsectores a los que se refieren estos datos destacamos el sector de la aeronáutica, los productos farmacéuticos y la fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos. Respecto a la ocupación, ésta aumentó en un 0,5% respecto al 2012. Con relación a las exportaciones también aumentaron un 14% y la importaciones cayeron un 7%; aún así encontramos un déficit de 10.000 millones de euros. Finalmente esto se hace con un porcentaje dedicado a I+D+i (sobre todo de I+D) de un 1,33% en el 2011 (aunque era de un 1,39% el año anterior), siendo la media europea de un 2%; todos estos datos referidos como porcentaje del PIB. Sobre este porcentaje sería conveniente señalar cómo ha evolucionado, pues era de menos de un 1% en los primeros años de este siglo y llegó a ser, como hemos indicado de un 1,39% en los años 2009 y 2010. Pero según la nueva Estrategia Española de Ciencia, tecnología e Innovación 2013-2020, se marca el objetivo de llegar hasta el 2% al final del Plan (2020), es decir, igualarnos con la media europea, ¡pero con un desfase de unos siete años! Esto, además, si se logra llegar a cumplir este objetivo, pues era el mismo que tenía el anterior plan para el 2010. Por otro lado, la UE en su nuevo Programa Marco lo fija en un 3% para el 2020, es decir, en teoría se ampliará la brecha en un 0,3% con un diferencial de un 1%.

Pero es que, además, la financiación a la investigación está disminuyendo, como se observa cada día. El Gobierno redujo un 15% las subvenciones en I+D en el 2012 y un 14% para esta año, recortando financiación a proyectos científicos y suspendiendo los pagos a programas ya aprobados. Pero por otra parte también hay algunos datos esperanzadores. Según el estudio anual *La inversión en I+D+i en España 2013*, publicado por el Strategic Research Center de la EAE Business School, el número de empresas innovadoras crece un 59% en España y la posición española respecto a los

principales países que se estudian (27), es la 16ª. Concretando estos datos diremos que en España hay 50.982 empresas innovadoras o con innovaciones en curso para el periodo 2009-2011, esto significa el ya citado 59% respecto a periodo 2008-2010. Pero si diferenciamos entre gasto público y privado, nos llevamos alguna sorpresa. El gasto privado por habitante se sitúa en España en unos 160,3 euros en el 2011 (un 1,73% menos que en el 2010). Este mismo gasto es de 604 euros en Alemania, 430 euros en Francia, 305 euros en el Reino Unido y 177 euros en Italia, en el mismo año. El cambio diferencial se produce respecto al gasto público. En España éste asciende a 59,9 euros (5,94% menos que en 2010), siendo de 44,7 euros el de Italia, 46 euros el del Reino Unido o 28 euros el de Dinamarca. Según estos datos España ocuparía una posición medio alta en la tabla de los 27 países. La reflexión parece muy clara, la diferencia fundamental en las cifras comparativas se produce en el gasto privado, muy insuficiente, por lo que sigue estando en vigor ese famoso dicho por parte de las empresas españolas de “que investiguen ellos...”. Y unos últimos datos más. Los países con mayor porcentaje en I+D+i respecto al PIB en Europa son Finlandia (3,78%), Suecia (3,37%) y Dinamarca (3,09%), pero no Alemania, Francia, Reino Unido o Italia, lo que podría señalar (habría que analizarlo y estudiarlo muy detenidamente) la no existencia de una relación proporcional entre gasto en I+D+i e industrialización y resultados, aunque esto es aventurar demasiado.

Por todo lo anterior, vamos a finalizar este apartado con una serie de acciones que nosotros propondríamos. La primera se refiere a la paciencia, ya que el tiempo de maduración de estas actividades excede de una década. La segunda señala la necesidad de gestionar estas actividades desde estructuras independientes y alejadas del poder político. La tercera consistiría en paralizar la fuga de cerebros que la propia administración reconoce y muy unida a esta la estabilidad en el empleo del investigador, ya sea como becarios o con otro tipo de figuras contractuales, así como la reformulación de la carrera investigadora y de la formación. La cuarta buscaría el consenso con la comunidad científica que rechaza los objetivos del Plan Estatal de Investigación, Desarrollo e Investigación. La quinta trataría de separar entre resultados de la investigación, que priorizaríamos (patentes, tratamientos y productos) de la difusión (citas y publicaciones en revistas científicas) que no asegura el éxito. La sexta interconectar el conocimiento con la actividad industrial, buscando espacios de aprendizaje en las empresas, fomentando la innovación organizativa, la transversabilidad y el aprendizaje y la formación, de una vez por todas, en los idiomas y más concretamente en el inglés, idioma de la ciencia.

Finalmente, no quisiéramos acabar este trabajo sin referirnos a otras variables, conceptos o argumentos, aunque sea muy someramente. Con relación a las **exportaciones**, diremos que si esta crisis nos ha enseñado algo es que la búsqueda de mercados exteriores para nuestros productos es no sólo posible sino imprescindible. Si las actividades de I+D+i son el futuro a largo plazo, las exportaciones lo son a medio y corto plazo. Además, no todas las empresas son capaces de crear valor a través de la I+D+i, mientras que la mayoría sí son capaces de comercializar sus productos en otros mercados. Incluso se reduciría la balanza comercial española, que históricamente se ha comportado de manera deficitaria.

Con respecto a la necesidad de **cambios en la UE**, nos parecen evidentes. Se hace necesario cambiar el funcionamiento de algunas instituciones, como la más indudable, el Banco Central Europeo, dotándole de mayor libertad e independencia del poder político para poder desarrollar verdaderas políticas monetarias y financieras procurando cohesionar las economías de países distintos, pero con algo muy importante en común, la moneda. También se hace imprescindible solucionar de alguna forma la incuestionable crisis de liderazgo que se está desarrollando en la UE y que la conduce a un desprestigio social indudable. Ya nadie habla de la Europa de los 27 (o 28 si contamos a Cro-

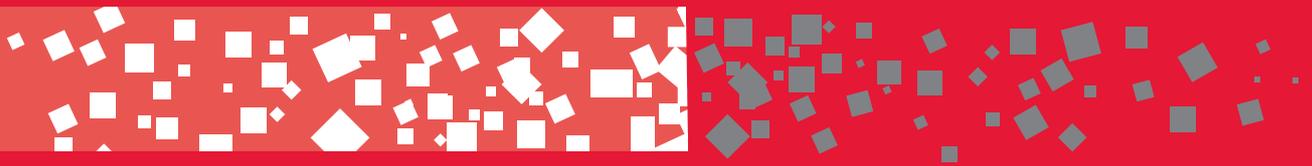
acia, que se incorpora en julio de este año) sino de la “alemanización de Europa”. Evitar que se siga desprestigiando la marca Europa es vital para legitimizar las actuaciones que provengan de ella. Del mismo modo la clase política en España pasa por momentos muy poco populares y de desprestigio y desarraigo social. Alterar esta tendencia e integrar los movimientos sociales que han aparecido con mucha intensidad en estos últimos años de crisis parece no sólo aconsejable sino esencial para mejorar la calidad de nuestra democracia y, por tanto, de las decisiones que se tomen, también en materia económica.

Sobre la **reforma del sistema financiero** queda mucho por resolver. Parece claro que no está acabada su restructuración y redimensionamiento (downsizing) y sobre todo su ajuste contable. Además inyectar urgentemente liquidez a la economía se nos antoja una medida de las más urgentes y necesarias, pero a la vez complicadas. No se realizó esa reforma del sistema financiero mundial más que prometida por algunos líderes mundiales y así nos encontramos.

Únicamente con políticas de contención nunca se ha salido de una crisis económica, por lo que una **sabia combinación de políticas de oferta y demanda, de ahorro y gasto** son imprescindibles. Ya pasamos por la etapa de la contención del déficit, ahora toca otra clase de medidas productivas incentivadoras de la economía. Por el camino del déficit saldremos más tarde de la crisis y en peores circunstancias, creceremos menos y más despacio, se tardará más en recuperar el consumo interno, se bajará la cifra de desempleados más lentamente y los necesarios cambios previstos no se producirán. Acercarnos al modelo que se está desarrollando en los EE UU para salir de la crisis sería lo deseable, aunque Europa opte por un modelo contrario. Cambiar este modelo no parece posible hasta al menos las elecciones alemanas de otoño; luego ya veríamos.

En resumidas cuentas, de la crisis económica y empresarial, provocada fundamentalmente por la crisis financiera, la burbuja inmobiliaria y la falta de financiación junto con la caída de la demanda interna y la destrucción del tejido empresarial y social, no se sale únicamente con una reducción de los costes salariales, una reducción de partidas básicas como la educación y la investigación, una entronización (incluso constitucional) de los recortes y las políticas pro contención del déficit, sino con un cambio de modelo económico y productivo que se fundamente en el corto plazo en las exportaciones, en las políticas de I+D+i, (más a largo plazo), en las reformas económicas y sociales necesarias, en la recuperación de las rentas por parte de las familias, en la incentivación y la creación de empresas y el emprendimiento, en la recuperación de un estado del bienestar más racional y en la reducción de las grandes y graves diferencias salariales que provocan que cada vez tengamos muy separados más pobres y más ricos. De esta crisis se sale con cambios, pero si no se producen los cambios adecuados, sólo esquivaremos y parchearemos, taparemos pero no sanaremos y perderemos una oportunidad de oro para mejorar nuestra economía y, por qué no, nuestra sociedad. Este es nuestro reto.

Bloque II



Propuestas

Nueve referencias para el cambio de modelo productivo

Ignacio Muro Benayas

A veces pareciera que el cambio de modelo productivo fuera un objetivo neutro, meramente técnico, en el que las ideologías y los intereses no influyeran o en el que el consenso social fuera evidente. Nada más erróneo. La realidad es que el papel de las políticas públicas, la fiscalidad de las grandes corporaciones y, sobre todo, las reformas del mercado de trabajo determinan su éxito o fracaso. Y, junto a ellas, el devenir del modelo social.

Ocurre que lo normal es deambular por tópicos que no pasan de reclamar una producción de mayor calidad y el desarrollo de sectores intensivos en I+D+i sin preguntarse qué significan y, ante todo, cómo se consiguen. Las siguientes líneas apuntan nueve referencias (rápidas) que delimitan el reto que supone hoy afrontar el cambio de modelo productivo.

TRANSITAR EL CAMBIO DE MODELO SIN CONTAR CON EL EFECTO DE LA INVERSIÓN PÚBLICA

Expertos y economistas, dirigentes sociales... nadie explica cómo es posible avanzar hacia esa deseada meta en tiempos de crisis, cuando escasea la financiación y cuando las arcas del Estado están empeñadas en desinvertir. Para aportar una referencia, Finlandia consumió una década y alrededor del 50% del PIB en recursos públicos en innovación y formación para pasar de una economía primaria basada en la pasta de papel a otra en las nuevas tecnologías de la información. Si no se construye un discurso alternativo, existe el riesgo de que el cambio de modelo productivo acabe convertido en un deseo general, una referencia retórica y vacía, un lugar común.

PONER EN VALOR LOS TALENTOS PROPIOS

En el contexto actual dominado por el ajuste financiero, no queda más remedio que volcarse en optimizar los recursos existentes si se quiere impulsar la modernización productiva y abandonar los diagnósticos que resaltan las carencias cuantitativas de España en I+D+i. Hay que poner el acento en el hecho cierto de que no se necesitan nuevos recursos, porque, en buena medida, esos recursos ya existen pero están desaprovechados. Abandonar los discursos lastimeros y afirmar que con nuestros ingenieros, economistas, médicos, investigadores con el nivel de nuestros estudiantes y profesionales es posible conseguir otro modelo tan intensivo en conocimiento e innovación como el alemán o el francés. O muy cerca de él. La sobrecualificación reconocida de nuestros jóvenes y su adaptación



a entornos más competitivos, precisamente en el exterior, indica que no es la falta de preparación ni, desde luego, su mala actitud ante el trabajo la que impiden el cambio.

LA INNOVACIÓN RECLAMA PARTICIPACIÓN

El nuevo discurso requiere volcarse en los aspectos cualitativos y organizativos porque lo esencial es “liberar la energía” latente en las empresas (y en la sociedad) mediante políticas que favorezcan la revalorización del trabajo y rompan con los frenos que impiden la innovación. Significa, en primer lugar, seguir los mejores ejemplos occidentales y aumentar la participación del trabajo en las empresas (en la gestión, en el accionariado, en los beneficios). Si queremos avanzar hacia una economía basada en el conocimiento es necesario asumir que la innovación se cultiva, se promociona en un determinado ambiente laboral y se frustra en otro. Por ello, lo primero que tendremos que hacer, lo más importante, es derogar la actual reforma laboral y acabar con el actual monopolio del poder desde los primeros ejecutivos, aprobar urgentemente otra que potencie los consensos internos en las empresas y facilite un clima laboral de respeto al trabajo y, si es posible, la participación de los trabajadores en la gestión como tiene Alemania y acaba de reforzar Francia.

RECUPERAR EL VALOR DE LA POLÍTICA INDUSTRIAL

Lo esencial es preguntarse cuál es el valor diferencial de nuestra economía, el que debemos potenciar. No es caminando hacia metas abstractas y cuantitativas del I+D+i como mejoraremos nuestra posición en el mundo sino ligándolas a actuaciones concretas de política industrial en los sectores con valores diferenciales. Hay que olvidar aquello de que “la mejor política industrial es la que no existe”. Y recuperar la importancia de las Políticas Públicas. El modelo productivo que necesita España es, simplemente, el que extrae lo mejor de nuestras ventajas comparativas y ello requiere una política industrial adecuada a los principales sectores: desde las industrias culturales al turismo, desde la aeronáutica a las energías renovables, desde la construcción a la agricultura sostenible. La esencia de la economía del conocimiento consiste en saber extraer todas las potencialidades de lo que es propio.

CONSTRUCCIÓN Y TURISMO DEBEN MANTENER UN LUGAR ESENCIAL EN NUESTRO MODELO PRODUCTIVO

Casi el 50% del crecimiento de la economía española en el largo periodo 1985–2008, (que recoge dos largas etapas de expansión 1985–1992 y 1996–2008, y una pequeña recesión, 1992–1995) estuvo generado en el sector de la construcción-inmobiliario y en el de turismo-hostelería, sectores marcados con el estigma de la baja productividad y, por tanto, como no deseados en un futuro modelo productivo. Gran error, pues su evolución hacia la calidad les debe permitir mantenerse como valor diferencial de nuestra economía. Respecto a la Construcción (desconectada de sus conexiones especulativas generadas por el precio del suelo) se olvida que es un sector que, en otros periodos, (1970-95), se caracterizaba por ser intensivo en capital y aportar incrementos de productividad del 1,73% de promedio anual. Y así puede volver a ser en el futuro sí se asocia a nuevos materiales de gran eficiencia energética o a la domótica.

EN LOS SERVICIOS DESCANSAN SECTORES ESTRATÉGICOS

Es imprescindible desmontar todos los mitos: lo que, convencionalmente, denominamos una economía de servicios no es una carencia. En la contabilidad nacional de EEUU, Google (aplicaciones) es una empresa de servicios y Appel (dispositivos) una industrial y, ambas, son referencia de la nueva economía global. También en EEUU la industria del ocio y la cultura, (Disney, Time Warner) aporta más valor que la automovilística. Servicios y mercancías se fusionan en la nueva economía: el vino es industria pero lo es más cuando se asocia a la gastronomía y al ocio; el turismo es servicios y es industria pero lo es más cuando se apoya en la cultura. Esa fusión genera entornos estratégicos en los que no siempre la manufactura es el paradigma de lo deseable. En Andalucía, por ejemplo, los servicios intensivos en conocimiento aportan un 25,4% a su PIB mientras que la industria de alta y media tecnología sólo aporta un 2,4%. (Eurostat)

LA ESCASA INNOVACIÓN DE NUESTRA GRAN EMPRESA ES PARTE DEL PROBLEMA

Es preciso desmontar el mito de unas grandes corporaciones innovadoras rodeadas de unas PYMES retardatarias. Todo lo contrario: según datos de Eurostat es la escasa aportación de las grandes empresas las que nos distancian de la innovación europea. Son nuestras pequeñas empresas, las de menos de 50 trabajadores, con un gasto relativo sobre PIB en innovación tecnológica del 0,23% del PIB, las que están más cerca de las alemanas (0,24%) mientras que la distancia aumenta con el tamaño: menos de la mitad de aportación en nuestras compañías medianas (0,22 %) respecto al 0,48% de las alemanas y casi cuatro veces menos en las españolas de más de 250 trabajadores que las equivalentes alemanas (0,84% por 3,35%). Medido en términos relativos cuanto más grandes menos innovadoras. Si a este comportamiento unimos que los grandes grupos disfrutaron de un tipo efectivo sobre beneficios del 9,4% en 2010 y del 11,6% en 2011, menos de la mitad que en el de las PYMES, obtenemos una fotografía certera de la realidad-real, no de la percibida desde la propaganda, y de cómo corregirla.

EL CAMBIO DE MODELO NO ES UN CAMINO AL PARAÍSO

Pretender esa meta no garantiza llegar a un lugar exclusivo sino, más bien, recorrer un camino muy transitado. Hoy, muchos países de Asia (incluidos China e India) y de otros continentes (desde luego Brasil, Rusia) están ya capacitados para elaborar bienes y servicios de alto valor y no solo productos de baja gama. La economía de los países emergentes se caracteriza por una explotación intensiva del trabajo, eso es cierto, pero con un trabajo de creciente cualificación, con ingenieros y científicos dispuestos a trabajar 50 horas a la semana con salarios ínfimos. Su capacidad para producir productos y servicios avanzados se puede apreciar haciendo un repaso a las más diversas industrias desde automóviles a trenes de alta velocidad, desde software a terminales tecnológicos o a nuevas energías y materiales. Es así, entre otras cosas, porque, desde 2004, la mayoría de las transnacionales que más invierten en I+D de todo el mundo han utilizado China, la India u otros países emergentes para desarrollar sus programas.



HABLAR DE MODELO PRODUCTIVO ES HABLAR DE MODELO SOCIAL

No tiene sentido mejorar el modelo productivo deteriorando el modelo social. Europa parece no querer “exportar” los valores democráticos, los consensos internos, los sistemas fiscales progresivos que eran la base del equilibrio social. Ya no quiere mostrarlo como referencia para los países periféricos. Al revés, ensalza su capacidad de sacrificio, propia de sus penurias económicas para ponerlos como nuevo paradigma frente a las “sociedades obsoletas y acomodadas occidentales”. En 15 años, el modelo chino, exportador y basado en un evidente dumping social, ha pasado a convertirse en el patrón (devastador, insostenible) al que se desea someter al conjunto de Occidente.

Para combatir esta deriva, es imprescindible afrontar nuevos modos de crear y organizar la riqueza que enlacen la necesaria democratización del sistema productivo con la profundización del modelo social. No queda otro remedio.

Gobierno corporativo y tejido empresarial

Mónica Melle Hernández

La competitividad de nuestra economía y la productividad del trabajo no sólo depende de los costes laborales y de los trabajadores, sino también, y de manera determinante, de la organización del trabajo, de la capacidad de innovación, del stock de capital de las empresas, de las capacidades de los directivos y de los aciertos de su gestión empresarial en un mercado globalizado.

La mayor parte de responsabilidad sobre la velocidad de crecimiento de la productividad corresponde a los que pueden tomar las decisiones sobre el cambio tecnológico, la inversión en la empresa y la apuesta por la formación y motivación del capital humano. Las reformas laborales no pueden ignorar esta cuestión crucial, casi siempre ignorada.

En nuestro modelo económico de mercado, la separación entre propiedad y gestión de las grandes empresas permite en principio que inversores y directivos asuman las funciones que mejor se adaptan a sus preferencias y habilidades, buscando el objetivo de contribuir eficazmente a la creación sostenida de riqueza.

Pero esta especialización conlleva un riesgo: que quien controla los recursos financieros invertidos (el directivo) aproveche en beneficio propio los fondos recibidos, actuando así en contra, incluso, de los intereses de los propietarios (*shareholders*) y, cómo no, en perjuicio de los demás grupos de interés (*stakeholders*). Actuación que se apoya en que el riesgo natural del negocio es muy difícil de separar del riesgo de tomar decisiones intencionadamente contrarias al interés de los inversores y de los restantes grupos de partícipes en las empresas.

En esos casos es cuando se presentan los conocidos y siempre graves problemas de agencia, que son una de las principales causas que están en la base de la crisis actual de muchas empresas e instituciones, y que será preciso resolver de forma eficaz para mejorar la gobernanza de las instituciones.

Los directivos de las organizaciones están demostrando demasiadas veces comportamientos cortoplacistas ineficientes que dan lugar a resultados insostenibles para las empresas y para la economía del país. La búsqueda descarnada de su propio interés, mediante cuantiosas retribuciones, “bonus”, blindajes de contratos y casi obscenos planes de pensiones, va en muchas ocasiones en detrimento de la necesaria reinversión de los beneficios empresariales en la propia empresa para mantener y mejorar su capital tecnológico, su capital humano y su investigación, desarrollo e innovación que permitan incrementar la productividad de tales empresas.



Las actuaciones ineficientes de los directivos no son controladas eficazmente por los fallos de los mecanismos internos de gobierno corporativo, como las juntas de accionistas y los consejos de administración. Y la teoría nos dice que los mecanismos de gobierno corporativo externos a las entidades, como son el correcto y eficaz funcionamiento de los mercados de capitales, de trabajo y de productos y servicios, y la regulación pública, disciplinan también a los directivos. Se hace precisa una regulación pública que discipline las actuaciones discrecionales de los directivos, evitando que asuman riesgos excesivos.

La mejora de la eficacia de los Consejos de Administración para que actúen de mecanismo interno de supervisión y control de las posibles actuaciones oportunistas de los directivos empresariales, ha motivado la aparición de sucesivos Códigos de Buen Gobierno. Sin embargo, tales Códigos son simplemente indicativos y no coercitivos. Sugieren recomendaciones y se basan en el principio de “cumplir o explicar”.

Una de las reformas que la crisis actual hace inaplazable es convertir en obligatoria la verificación y supervisión de la implementación efectiva por las empresas de los Códigos de Buen Gobierno, función que debería desempeñar la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

El buen gobierno corporativo es la esencia del sistema de libre empresa, porque garantiza a los inversores y demás partícipes de la empresa (como los trabajadores) el cumplimiento del objetivo de la creación de valor y la sostenibilidad de las empresas por parte de los equipos directivos.

El verdadero “capital social” de una empresa no son las acciones suscritas por los accionistas sino un conjunto de redes, normas y relaciones de confianza que facilitan la resolución de los dilemas de la acción colectiva. Dicho capital se forma mediante consensos internos derivados de experiencias de colaboración mutua.

Los activos físicos ya no son el recurso crítico. El trabajo ha aumentado su importancia, lo mismo que contar con una buena red de proveedores o socios comerciales y compartir tecnología, conocimiento, ideas y estrategias.

En ese contexto, no parece que los accionistas puedan ser los exclusivos titulares de todos los derechos de control, incluida la facultad de apropiarse del total del beneficio. Los acreedores también asumen riesgos específicos relevantes. Y, cada vez más, los trabajadores, en tanto que se convierten en los destinatarios de una socialización de riesgos que hace descargar sobre ellos las consecuencias de una crisis sin que luego sean partícipes de los beneficios de la recuperación. Lo mismo puede decirse de clientes y proveedores, que necesitan desarrollar importantes inversiones tecnológicas y en bienes de capital que son dependientes de los contratos y suministros.

Los directivos de las compañías han de tener en cuenta que la maximización de la riqueza de los accionistas debe preservar explícitamente los intereses de los *stakeholders* no accionistas. Eso no significa difuminar el papel y la intervención de los accionistas. Más bien, se trata de construir redes de intereses y aplicar estrategias de colaboración, reforzando la supervisión mutua -de cada *stakeholder* sobre las actuaciones de los demás- como solución típica ante los problemas de interdependencia e incertidumbre. Una estructura de gobierno empresarial que anima la “voz” y la participación, no sólo facilita la internalización de los efectos externos sobre los diversos partícipes. También multiplica la transferencia mutua de mejor y más abundante información entre la empresa y los grupos de los que

depende. El modelo cooperativo de empresa facilita este tipo de gobierno empresarial. Modelo poco extendido en nuestro país, aunque con mayor presencia en Andalucía –donde representan un 1% del total de empresas de la Comunidad, mientras que alcanzan un 0,6% en el conjunto del territorio español-.

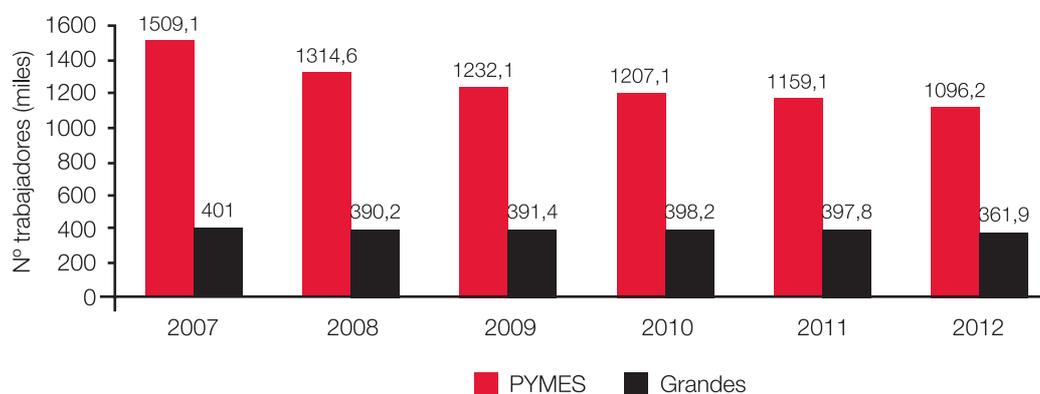
Andalucía, a 1 de enero de 2012 (Véase cuadro 1), contaba con 482.334 empresas, de las que 222.156 eran PYMES y sólo 362 contaban con más de 250 trabajadores. Como muestra el gráfico 1, las PYMES siguen siendo, incluso en fases recesivas de la economía como las actuales, las que generan y mantienen empleo (casi 1,1 millón de empleos); y como reconoce la OIT sirven de antídoto de exclusión social.

Cuadro 1. Número de empresas en Andalucía

	Autónomos	PYMES	Grandes	TOTAL	Sociedades anónimas	Cooperativas
2012	259.816	222.156	362	482.334	8.840	4.668
2011	265.722	226.254	365	492.341	9.007	4.881
2010	262.298	235.906	375	498.579	8.996	5.074
2009	263.067	246.633	373	510.072	9.387	5.393
2008	262.071	260.154	590	522.815	9.720	5.734

Fuente: INE, Directorio Central de Empresas (DIRCE)

Gráfico 1. Empleo en las PYMES y grandes empresas de Andalucía



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Encuesta de Coyuntura Laboral

Teniendo en cuenta el tejido empresarial andaluz y el papel de las empresas de menor dimensión como inductoras del crecimiento y la creación de empleo, se deben emprender políticas concretas de apoyo a las PYMES, mejoras del entorno legal e institucional disminuyendo las cargas administrativas para las empresas, formación para dotar de capacidades directivas y gerenciales a tales empresas



que en muchos casos adolecen de ellas, financiación a través de líneas públicas de crédito que aseguren que los recursos lleguen a las empresas, y políticas públicas de apoyo a la innovación tecnológica y a la internacionalización.

La pequeña dimensión es un hándicap que dificulta el desarrollo de I+D+i. Los poderes públicos deben potenciar parques empresariales, científicos y tecnológicos que sean viveros de empresas nacientes y que también permitan transformar los costes fijos de la inversión en I+D+i en costes variables para las PYMES, en función del grado de uso que éstas hagan de sus recursos y su saber hacer. También es preciso fomentar la cooperación y asociacionismo entre las PYMES para que puedan emprender estrategias de internacionalización, diversificando riesgos y reduciendo costes.

Asimismo, fomentando las empresas cooperativas como agentes de una economía más solidaria, se apuesta por la creación de valor y empleo más sostenible y por un modelo de gobierno empresarial más equitativo y responsable socialmente.

El objetivo fundamental del momento presente es la salida de la crisis, poniendo las bases para evitar caer en la siguiente, mejorando el gobierno corporativo. Éste ha de tender hacia gobiernos socialmente responsables que integren a todos los partícipes y permitan los necesarios contrapoderes internos en las empresas. Además, será precisa una regulación y un papel más activo del Estado en su supervisión y control.

Alternativas financieras orientadas a la actividad productiva y el empleo frente a las dinámicas especulativas: el caso de Coop57

Luis Ocaña Escolar
Óscar García Jurado

Ante la actual situación socioeconómica, la creación de sociedades laborales, cooperativas y otras entidades de economía social es una alternativa real y en cierta medida emergente para personas trabajadoras en particular, y para la economía andaluza en general. La autoorganización de las personas productoras en cooperativas no es una cuestión nueva, sino que las cooperativas de trabajo o de producción llevan casi doscientos años demostrando que las personas trabajadoras pueden gestionar las empresas sin el patrón. Eso sí, para la creación de una cooperativa o cualquier entidad de economía social es preciso crear y luego recrear cada cierto tiempo una cultura compartida entre las personas de la cooperativa. Siguiendo este consejo de Saint-Exupéry, “si quieres construir un barco, no empieces por buscar la madera, cortar las tablas o distribuir el trabajo, primero debes evocar en los hombres el deseo de mar libre y vasto”.

La estructura cooperativa trata de articular de una manera justa tres elementos: persona socia, cooperativa y sociedad. Entre sus principios básicos encontramos la adhesión voluntaria y abierta a la cooperativa, la gestión democrática por parte de las personas socias y la participación económica de las personas socias en el capital. Estos tres principios vertebran la relación entre socio y cooperativa. Por su parte, el principio de autonomía e independencia de la cooperativa respecto a terceros promueve su autodeterminación frente a otras empresas y gobiernos. El quinto principio es el de la cooperación entre cooperativas, mediante el cual, y preservando la autonomía, insta a la colaboración con otras entidades de la economía social. El sexto alude en parte a la relación formativa existente entre la persona socia y la cooperativa, y en parte a la relación de la cooperativa con la sociedad, a la que debe informar de los beneficios de la cooperación. Por último, el séptimo principio cooperativo limita su autogestión en el sentido de que las actividades que las personas socias decidan democráticamente deberán estar alineadas con el interés general. Probablemente, de estos siete, los dos principios más importantes sean la gestión democrática de la cooperativa por parte de las personas socias y el interés por la comunidad, lo que nos permite caracterizar de modo sintético a las cooperativas como empresas democráticas y sociales.

La filosofía, los objetivos y las normas de una cooperativa han de ser consensuados de manera permanente entre todas las personas socias, pero también, si las hay, las asalariadas. Más que perseguir un proyecto de empresa monolítico y elaborado desde arriba, con el que todos supuestamente tienen que alinearse, el proyecto cooperativo se modela mediante compromisos entre todas las personas socias, unos acuerdos que se renuevan en foros de debate periódicos. Se diluye así la separación entre “las que piensan” y “las que trabajan” requisito imprescindible para hablar de autogestión, lo que permite que la estrategia no se genere desde la “vieja guardia” o desde la tecnocracia cooperativa, sino que vaya emergiendo de la propia actividad de todas las personas y de sus interacciones. Esto pide de las personas socias generosidad y madurez para llegar a un proyecto de síntesis mediante el diálogo.

Cada entidad de economía social ha de decidir colectivamente unos criterios que le permitan escoger el marco adecuado para tomar cada decisión: la asamblea, el consejo rector, la dirección, el equipo de trabajo, una comisión permanente o creada ad hoc, cada persona socia por su cuenta, etc. Como criterio general, se trata de repartir el poder acercando la decisión a quien tiene que ejecutarla (principio de subsidiariedad). Huelga decir que todos los órganos de coordinación y dirección tienen que ser elegidos democráticamente y renovados de forma periódica.

Por otra parte, es preciso multiplicar los liderazgos de servicio. Liderar es una responsabilidad de todas las personas socias. En vez de mitificar la figura del líder, es preciso promover el surgimiento de contra más líderes mejor, pues se trata de una habilidad que se puede enseñar, desarrollar y ejercer en asuntos y momentos complementarios: hay quien lidera determinados procesos y quien lidera otros; quien durante una etapa de la cooperativa tracciona y luego pasar a ser traccionado por los demás. El liderazgo de servicio es una suma de influencia más iniciativa para cumplir los objetivos de la cooperativa. Requiere dejarse primero influir por los demás para después poder influir sobre ellos, utilizar el poder que confiere la autoridad legítima para dar poder a los demás. Tal vez la mejor forma de saber si estamos ante un liderazgo de servicio o ante uno carismático o autoritario sea guiarnos por el “criterio evaluador” de Lao-Tse de hace 2.400 años: “Cuando el trabajo de un buen jefe termina, todo el mundo dice: ‘Lo hicimos nosotros’”.

Por último, el trabajo en equipo es inherente a este tipo de unidades económicas de producción. Los equipos de trabajo necesitan poseer una visión completa de todo el proceso de generación de valor y gozar de amplios márgenes de libertad para decidir objetivos y el modo de lograrlos, además de permanecer en pleno contacto con los clientes.

En definitiva, el cooperativismo autogestionario o la promoción de las unidades económicas de producción de este tipo es una referencia ineludible para cualquier propuesta económica alternativa al actual sistema en crisis. En este sentido, mejorar su calidad democrática, aproximarse a la autogestión, es estratégico, no sólo por las ventajas que le reporta para sobrevivir dentro del mercado capitalista, sino también porque nos ayuda a construir ya otro futuro.

Coop57 es una experiencia de finanzas éticas y solidarias que, desde hace más de 15 años, está poniendo su grano de arena para hacer posible una economía basada en los principios de la democracia, la transparencia, la participación, la solidaridad y la cooperación. Es un instrumento financiero que se inserta en un marco de finanzas éticas más amplio, desde el convencimiento que hace falta articular un sistema financiero alternativo que dé respuestas diversificadas al conjunto de necesidades financieras de la economía social y solidaria, al tejido asociativo y la ciudadanía comprometida con modelos económicos y sociales basados en principios cooperativos, de justicia, equidad e igualdad.

Se trata de una cooperativa de servicios financieros que promueve el ahorro ético y destina sus recursos a dar préstamos a proyectos de economía social y solidaria. Coop57 tiene dos tipos de socios: a) “socios de servicios” o entidades de la economía social y solidaria (cooperativas, asociaciones, sociedades laborales, etc.) que pueden depositar dinero y recibir préstamos; b) “socios colaboradores” o personas que a título individual depositan dinero con el cual financiar proyectos de economía social (además de recibir como contraprestación un interés fijado en el 1,8%).

Coop57 es una entidad que desarrolla una actividad financiera como cooperativa de servicios. No tiene ficha bancaria y no está regulada por el banco central. Ello limita su actividad pues no puede ofrecer préstamos a las personas o servicios como cuentas corrientes, tarjetas de crédito, etc. Sin embargo, por otra parte, le da una capacidad de autogestión y una agilidad para dar respuesta a las necesidades financieras de sus socios de servicios mucho más alta que las entidades financieras convencionales.

En la segunda mitad de 2008 se crea la sección territorial de Coop 57 en Andalucía. El objetivo es impulsar la economía social y solidaria en Andalucía, en especial el modelo cooperativista descrito más arriba. Se trata de apostar por la cooperación social como mejor fórmula para superar las desigualdades sociales y avanzar hacia nuevos modelos económicos en nuestra tierra.

Somos y vivimos en una tierra de seculares problemas económicos, en un territorio periférico de un estado miembro de la Unión Europea, la actual crisis tiene como efectos claros los mayores índices de desempleo, precariedad, desigualdad o emigración, problema este último que, por cierto, nunca ha desaparecido de muchas zonas y pueblos andaluces (ni en épocas de supuesta prosperidad). Por tanto, ninguna sociedad más que la andaluza necesita la capacidad y potencialidad social de responder al colapso económico desde parámetros solidarios, inclusivos y esperanzadores.

Poco a poco se ha ido creando una red de entidades de economía social andaluza que desde la democracia interna están generando empleo en el territorio. En pocos años, la sección andaluza ha podido tejer otra red de las que la propia sociedad civil ha ido entretejiendo en los últimos años. Redes nacidas y crecidas en el reto acuciante de responder a las necesidades sociales, y reforzadas por el músculo y el esfuerzo colectivo de la ciudadanía. Y poco a poco se está siendo capaz de mostrar que una economía al servicio de las personas y de las economías territoriales puede ser real y posible en Andalucía.

El año 2012 ha supuesto un periodo de tiempo de crecimiento significativo de Coop 57 Andalucía, así como de diversificación tanto territorial como sectorial. A principios de 2013 forman parte de Coop 57 Andalucía como socios de servicios 35 entidades de la economía social andaluza. Además, existen 160 socios colaboradores que aportan sus ahorros.

Evolución de las aportaciones socios colaboradores, préstamos concedidos y saldo

	2010	2011	10/2012
Aportaciones socios colaboradores	293.283	491.815	760.284
Saldo préstamos concedidos	213.023	382.740	409.198
Superávit/Déficit aportaciones	137.011	146.978	294.487

Fuente: Secretaría técnica Coop 57 Andalucía



En la medida de nuestras posibilidades se ha ido demostrando que los usos sociales del dinero pueden ser profundamente éticos, radicalmente diferentes y sólidamente eficaces. Eso sí, sabiendo que necesitamos del resguardo colectivo y comunitario, para soportar esta situación económica de la que no somos culpables sino víctimas. Desde Coop 57 se desea generar empleo, justicia y democracia a través del impulso del cooperativismo autogestionario y la economía social y solidaria pues, como decía en el siglo XIX Louis Blanc, “no se puede tener república en las calles y monarquía absoluta en las fábricas.”

Hacia la búsqueda de soluciones para un modelo de economía productiva generadora de empleo frente al abismo de la economía especulativa

Carlos Bueno Suárez

UNA “BOLA DE NIEVE” QUE NOS ARRASTRA AL ABISMO

La búsqueda continua de una mayor capacidad de acumulación de las economías avanzadas, ha ido exigiendo disponer de mercados de trabajo más flexibles que permitiesen abaratar sustancialmente los costes en la búsqueda de unos mayores márgenes para la retribución del capital. Y esto no sólo se hacía por una vía directa de reducción del coste de los factores de producción sino también trasladando, al factor trabajo, la asunción de riesgos que se derivan de unos mercados cada vez más sensibles y fluctuantes.

De este modo, la viabilidad de muchas de las actividades productivas en las economías capitalistas lleva a requerir la presencia de un marco organizacional e institucional que permita a las empresas adaptar sus niveles de producción, con gran rapidez, a su demanda y bajo pautas que optimizan, no sólo los niveles de stocks, sino incluso, sus propias plantillas de trabajadores. La máxima eficiencia de los modelos de producción imperantes implican una gran facilidad y agilidad para la disponibilidad de la mano de obra necesaria cuando hay que producir, y la misma facilidad para ajustar las plantillas cuando no (Román, C. y Bueno, C 2004).

Pero a esto se le añade el hecho de que el rol asignado por la división internacional del trabajo a regiones como Andalucía hace que se sitúen compitiendo con una nueva periferia económica en la que se han ido des-localizando muchas de las actividades productivas que sostenían el empleo en los sectores primario y secundario, y que basan sus estrategias en el dumping social y medioambiental. Aún así, lo cierto es que “la periferia de la periferia” resulta ser mucho más competitiva en términos de coste. Y ni unas ni otras son precisamente consideradas como “regiones ganadoras” en la economía global.



De este modo, el crecimiento y la acumulación de las economías avanzadas se ha ido sosteniendo en la reducción de estos costes al amparo de unos nuevos modelos de organización productiva facilitados por la extensión de un marco institucional que acababa paulatinamente con el modelo social keynesiano. Y es precisamente en la asunción de las estrategias competitivas de minimización de costes donde parece no haber posibilidad de desprenderse del rol que nos toca desempeñar en la división internacional del trabajo, la periferia debe competir con la periferia (Bueno, C. 2012).

La terciarización de la economía en el proceso de consolidación del Estado de Bienestar acompañado con el Estado de las Autonomías pudo mitigar esta situación durante los años ochenta. Posteriormente, la construcción al amparo de una burbuja crediticia e inmobiliaria, se erigió, en el nuevo siglo, como protagonista de la creación de empleo en Andalucía, y por tanto, refugio social y económico de lo que acontecía en términos productivos. Pero la explosión de “las burbujas”, y unas desacertadas y desmesuradas políticas de ajuste que pretenden socializar las pérdidas de la economía financiera están situando las cifras de desempleo en sus cotas más altas, afectando al desmantelamiento del Estado de Bienestar, de la propia actividad productiva derivado de la fuerte caída de la demanda interna. Pero es que, además, las actuaciones dirigidas a la activación del empleo parecen estar diseñadas a minimizar los costes de producción por la vía de los salarios en aras a posibilitar una mayor competitividad. Esto conlleva un crecimiento de la “bola de nieve”, con una mayor caída de la demanda interna, por la vía de la reducción de las rentas salariales, y por ello, mayor destrucción de actividad productiva y mayor destrucción de empleo... Así, los espacios laborales sometidos a incertidumbre como consecuencia de la temporalidad, con bajos niveles de retribución, con menores derechos asociados al trabajo, con fuertes exigencias de dedicación en jornadas muy prolongadas o a disposición plena para cuando se sea requerido, empiezan a ser cada vez más comunes en el mercado de trabajo (Bueno, C. 2011). Pero es que hasta la pretendida salvación del sistema financiero nacional es dudosa bajo las políticas aplicadas en tanto que el incesante crecimiento de la tasa de desempleo, aún facilitando la conformación de una mayor precariedad en el mercado de trabajo –la conjunción de ambas características impide toda posibilidad de hacer frente a los niveles de endeudamiento familiar, consecuencia de sus mayores dificultades para hacer frente a sus necesidades de vida- y unas cada vez mayores restricciones para acceder a rentas de protección o asistenciales.

En estas circunstancias la solución política de carácter sistémico muestra una tesitura claramente compleja:

- ♦ Por una parte, se teme abogar por una política de mayor protección social y de empleo que fortalezca el posicionamiento del trabajador y limite la posibilidad de revitalizar la demanda de mano de obra con la que poder disminuir las tasas de desempleo. La perversión del sistema teme, que se haga efectiva la amenaza de que la inversión busque otras localizaciones en las que, en definitiva, poder disponer de menores costes para producir y que, por tanto, no exista capacidad para generar nuevos puestos de trabajo.
- ♦ Pero, de otra, se es consciente de que desempleo y precariedad de las condiciones de trabajo merman sustancialmente los dos requisitos esenciales que requiere un modelo de economía de mercado, certidumbre y renta.

Lo cierto es que la conformación de un mercado de trabajo, con el que sustentar la acumulación a partir de la minoración de los costes del factor trabajo no viene asociada al crecimiento futuro de la inversión productiva, y por tanto del empleo, y aún menos en la actualidad en la que precisamente

imperla la inversión especulativa. Y es por ello por lo que debe ser cuestionado el hecho de que la creación de nuevo empleo deba estar condicionada a la pérdida de derechos y de condiciones laborales por parte de los trabajadores, y más aún cuando son precisamente éstos los que, se supone, se erigen como potencial mercado al que dirigir la oferta de bienes y servicios que deberá garantizar el futuro de las empresas productivas.

Sin embargo, parece que el sistema financiero global y todas sus estructuras funcionales exigen a los decisores públicos profundizar aún más en las reformas post keynesianas en sus economías y que exigen:

- ♦ Ahondar en una mayor flexibilidad y, por tanto, precarización en el empleo (abaratamiento de los despidos, ajustes salariales y reducción de cotizaciones...).
- ♦ Ofrecer una mayor privatización de servicios, sistema de pensiones, educación, salud...
- ♦ Instaurar una mayor contracción del gasto público.
- ♦ Mientras que reniegan de cualquier tipo de control que pudiera imponerse a los movimientos especulativos de capital en los mercados.

Exigen, por tanto, ahondar aún más en los factores causales que persiguen estrategias de minoración de costes en las economías productivas que favorezca una mayor acumulación de capital que, en la actualidad, parece querer orientarse a salvaguardar la inversión especulativa de los mercados bursátiles.

¿CÓMO SALIR DE ÉSTA? UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO ORIENTADO AL EMPLEO

Sin embargo, las soluciones políticas de carácter primario a los problemas de desempleo y de precariedad no pueden ser sistémicas, dado que deben hacer frente a las causas sobre las que se sostiene el modelo de acumulación. En definitiva, frente al dogma imperante en la actualidad habría que pensar que las soluciones pasan por restaurar la capacidad redistributiva de los Estados; la capacidad de regulación y control de los mercados en aras de hacer frente a sus fallos, así como un mayor amparo a la capacidad de negociación del trabajo frente al capital.

Con todo, más que recomendaciones, se sugieren, no respuestas unívocas, pero al menos sí, nuevos elementos para la reflexión:

Quizás se considere la necesidad de recuperar la Política de Empleo como política social, de forma que dé respuesta a las dificultades ante el desempleo desde una extensa asistencia vía renta y a través de programas especiales de empleo público en servicios de utilidad social, ofreciendo soluciones productivas a los problemas de infrautilización de la sobre cualificación de muchos jóvenes y mayores desempleados (Osuna, J. L. y Bueno, C. 2007).

Tal vez debamos considerar una Política de Empleo en la que, en lugar de sostener una formación profesional saturada en determinadas áreas, ésta pueda orientarse a otros programas que otorguen renta y formación en aspectos dirigidos a impulsar aquellos cambios estructurales que realmente re-



quiere un nuevo modelo productivo desde la base esencial del empleo, aprovechando la capacidad que tienen las políticas activas de promover, dinamizar y consolidar ámbitos de desarrollo económico y social concretos.

Pero todo ello exige considerar una concepción amplia de lo que debe ser entendido como nuevo modelo productivo en la senda de un desarrollo económico y social sostenible y en el que la retribución del factor trabajo canalice adecuadamente una más equilibrada distribución de la renta.

También se puede valorar la posibilidad de incorporar, para la Política y la regulación del empleo, un nuevo debate acerca de la reducción de la jornada laboral, de modo que ésta se erija como forma de reparto del empleo, pero al mismo tiempo, como elemento funcional al desarrollo de actividades de ocio, lúdicas, deportivas, culturales o turísticas. Una vertiente que permita disponer de una potencial demanda que disponga de tiempo y recursos para dedicarlo al consumo de ocio, conocimiento e información; en definitiva, generar una demanda suficiente, en tiempo y recursos, que permita impulsar un mayor número de actividades asociadas a la industria de bienes y servicios para el ocio, el conocimiento y la información.

Se pueden y se deben fortalecer los instrumentos de Política de Empleo de discriminación positiva, con carácter impositivo para impulsar una mayor equiparación e igualdad entre hombres y mujeres; tratando asimismo de que los términos de igualdad alcancen aspectos que vayan más allá del área específica del trabajo, en la asunción de deberes de los hombres, y no sólo de las mujeres, para con la conciliación laboral y familiar.

Con ello, resulta necesario valorar la posibilidad de fortalecer las labores, capacidades y competencias de la inspección laboral dotándola de suficientes recursos como para que garantice la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres; que se asegure del cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo o el cumplimiento de los convenios colectivos, y que haga frente de manera eficaz a la contratación fraudulenta que favorece la economía sumergida.

Y con todo, entender la necesidad de dotar a la intervención el sentido social que requiere, desde la asunción de que las políticas de empleo deben ir más allá de ser consideradas como instrumento al servicio de una determinada política económica. Y así, que las políticas de empleo retomen un sentido social amplio por cuanto que permitan asentar a la población en los territorios; integrar socialmente a colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo; incidir en las exigencias sociales de igualdad ante el trabajo y ante la asunción de las responsabilidades familiares; generar de forma ordenada y bajo criterios de necesidad formación, cualificación, orientación y otras actuaciones de carácter social en ámbitos territoriales concretos.

En definitiva, detectar y actuar de forma preferente sobre colectivos y territorios más afectados por situaciones coyunturales o estructurales vertebrando la política de empleo con las políticas sociales de renta, vivienda, educación, sanidad, cultura, igualdad, etc.

Instrumentar un nuevo modelo de economía productiva en el que impere el empleo y la sostenibilidad exige, no obstante, poner límites a las actuales dinámicas especulativas del sistema financiero. Y esto probablemente sólo sea posible hacerlo, en las actuales condiciones, a través de instrumentos de banca pública, de cooperativas locales de crédito y de estrictas regulaciones sobre las bancas privadas comerciales y de inversión.

No obstante, no podemos obviar que estas y otras propuestas que tengan la intencionalidad de incidir en las causas sistémicas de la actual crisis serán incoherentes con los objetivos macroeconómicos de estabilidad y crecimiento que pretenden sostener el actual modelo de acumulación y concentración de la riqueza, al menos hasta que éste no constatare el agotamiento de las posibilidades de reactivación económica por esa vía.



Un modelo sectorial sostenible para Andalucía

José Manuel Menudo Pachón

La idea del desarrollo sostenible es una referencia obligada en las diversas actividades y disciplinas. El modelo productivo no es la excepción, sobre todo si consideramos que las actividades productivas transforman de manera intensa el medio ambiente y que su impacto social es desigual. Es decir, no todas las actividades productivas son similares y por lo tanto se requiere una medición de sus consecuencias para fundamentar las preferencias de una sociedad. Es necesario vincular la idea de sostenibilidad con la necesidad de elección de un tipo de economía andaluza deseable, concretamente, aquella que sea sostenible. Este enfoque implica necesariamente un mayor énfasis en la racionalidad de los medios que la propuesta finalista por la competitividad. Evidentemente, también implica asumir la candidez de una propuesta que supone esperar vender todo aquello que de forma tan sostenible se ha realizado o invitar a una política comercial que implique la obtención de mercados.

Podemos comparar el comportamiento de los sectores productivos en términos de sostenibilidad, es decir, en base a su impacto medioambiental, económico y social. Tomamos el conjunto de la actividad productiva andaluza para dividirla según el tipo de producción: agricultura y pesca; industria alimentación, textil y papelera; industria manufacturera; industria química y energía; transporte y comunicaciones; construcción; comercio y hostelería; los servicios públicos; los servicios profesionales; y otros servicios. Evidentemente, cada empresa de cada sector tiene su particularidad pero nuestra cuestión se centra en la sostenibilidad de la actividad que realizan. Es posible que una explotación sea sostenible por su singular organización pero que su actividad a nivel regional no lo sea. Dado que la vocación de este enfoque es el conjunto, la actividad tiene el protagonismo en lugar de la empresa particular.

Al comparar los efectos económicos (crecimiento a corto plazo y largo plazo, implantación territorial, escala o dimensión, rentabilidad), sociales (empleabilidad, calidad del empleo, integración laboral, formación continua, distribución de riqueza) y medioambientales (residuos y consumo de recursos) que generan cada uno de estos sectores, los resultados son muy dispares. Con datos del año 2010 y en términos generales, es decir, combinando los tres aspectos, los sectores vinculados a los servicios tienen mejores resultados que las actividades industriales y primarias. Los servicios profesionales, el comercio, la hostelería y la industria manufacturera son las actividades más sostenibles, combinados los aspectos ambientales, sociales y económicos. Entre los sectores menos sostenibles encontraríamos la construcción, la industria química y energética, la agricultura y la industria de alimentación, textil y papelera. Estos resultados no serían muy distintos si diéramos más importancia al aspecto ambiental que al social o económico.



También podemos analizar parcialmente cada una de los tres aspectos y ver en qué situación se encuentra cada sector. Al detenernos exclusivamente en la dimensión económica destacan algunas de las actividades que componen el sector terciario y, en menor medida, el sector secundario (las diversas ramas industriales y, especialmente, el sector de la construcción). En sentido contrario, el tradicional sector primario obtiene el peor resultado. Esta cuestión es muy relevante porque la actividad agrícola y pesquera tienen un peso relativamente pequeño en las diferentes variables relacionadas con la producción (3,4%) y la ocupación (7,4%), pero un gran peso en el conjunto español (el 25% de las explotaciones se encuentran en esta comunidad). El único sector productivo con valores positivos en todos los componentes de la dimensión económica son los servicios profesionales. También destacan sobre la media andaluza tanto comercio/hostelería, en los componentes de tamaño y empleabilidad, como los servicios públicos, que presenta importantes valores en crecimiento a largo plazo y dimensión. La construcción es el segundo sector en términos exclusivamente económicos, con buenos resultados en crecimiento a largo plazo y rentabilidad, pero negativos en empleabilidad, crecimiento a corto plazo e implantación territorial. En sentido contrario, tanto agricultura como la industria de alimentación, textil y papelera tienen los peores valores económicos (agricultura en crecimiento económico, tanto a corto como a largo plazo, mientras que la alimentación y el textil en cuestiones como el tamaño, la rentabilidad y el crecimiento a largo plazo).

Sin nos detenemos únicamente en el aspecto social, dejando a un lado la cuestión económica y ambiental, también destacarían las actividades que componen el sector servicios. Los dos únicos sectores con todas las componentes sociales con valores superiores a la media andaluza son los servicios profesionales y los servicios públicos. Concretamente este último sector es el que mejores valores ofrece en la dimensión social. En el sector del transporte y la comunicación, tres componentes (calidad del empleo, integración laboral y formación continua) tienen mejores resultados que el conjunto regional, y únicamente la distribución de riqueza queda por debajo del conjunto regional. En sentido contrario, aparecen todos los componentes de la dimensión social con valor negativo en las siguientes actividades: agricultura, pesca, industria de alimentación, el textil, la industria papelera y la construcción.

En cuanto a la perspectiva ambiental, los sectores que tienen valores positivos son otros servicios, transporte y comunicaciones, agricultura y pesca e industria manufacturera. Con resultados negativos aparece la construcción y la industria química y energía. Es necesario puntualizar que este estudio compara únicamente los residuos peligrosos, no peligrosos y el consumo de recursos (luz y agua) que realiza cada sector, dada la ausencia de información que podrían cambiar los resultados (por ejemplo, el consumo de combustible o las emisiones de CO₂ en el caso del sector del transporte).

Finalmente, hemos de señalar que los resultados procedentes de 2010 concluyen que la economía andaluza no está orientada hacia las actividades más sostenibles. Los sectores productivos andaluces con mayor peso en conjunto de la economía española, a excepción de aquellas relacionadas con la administración pública, tienen los peores resultados al unir los términos económicos, sociales y ambientales. Es decir, la economía andaluza tiene un modelo productivo especializado en las actividades menos sostenibles. Un nuevo modelo productivo para el conjunto de la economía andaluza debe otorgar mayor protagonismo a las actividades que combinen los resultados económicos, el efecto social y el impacto ambiental. La decisión contraria debería ser la excepción y no la norma de una política económica que tenga por objeto el mayor bienestar de la población durante varias generaciones.

Control del déficit vs Estado del Bienestar

Manuel Gatón Núñez

A lo largo de la historia reciente, especialmente desde que el capitalismo se ha hecho con el monopolio de los sistemas económicos imperantes en prácticamente la totalidad de las economías desarrolladas, los economistas de corte liberal han ido acuñando una serie de principios que, sin llevar a cabo un excesivo proceso de verificación, han sido asumidos como dogmas de fe por muchos de los Gobiernos.

“Laissez faire, laissez passer”, la defensa a ultranza de la libre competencia, la satanización de todo lo público, entre otros, han sido principios reguladores de la economía norteamericana. En nuestro caso, el modelo social europeo apostó por la socialización de este capitalismo, abogando por el desarrollo de un Estado del Bienestar que sirviera para dar solución a los múltiples desajustes de las economías de libre mercado.

A su vez, el prolongado periodo de crecimiento económico que registramos entre 1994 y 2008, además de conllevar unos niveles de empleo sin precedentes, también supuso el desequilibrio de la balanza en beneficio del capital, especialmente en contraposición al poder que sobre él podían tener las instituciones públicas. Casi a escondidas, los representantes del capital, a partir de sus infinitos tentáculos, fueron haciéndose con la mayor parte de los centros de decisión política y económica, hasta el punto de ser ellos mismos, de forma indirecta, los que tomaban las principales decisiones económicas a nivel internacional.

Aunque el modelo de crecimiento estaba sustentado en actividades de poco valor añadido y, por ende, excesivamente frágiles y, a pesar de que la gran mayoría del empleo que se generaba era temporal y con altas dosis de precariedad, la maquinaria parecía estar funcionando por lo que, los Gobiernos apenas si presentaban oposición.

Desgraciadamente, como era previsible, el engranaje terminó por estropearse y cuando nos vimos a dar cuenta, los poderes monetarios habían provocado una importante crisis de la que difícilmente vamos a lograr salir airosos. A pesar de ello, evidenciándose que han sido los principales culpables de la situación actual, rápidamente pusieron en marcha un operativo que les ha permitido ser, ellos mismos, los que están dictando las directrices de las políticas económicas puestas en marcha para salir de este periodo de estancamiento generalizado de la economía. Es decir, los principales causantes de la crisis son los que además quieren decirnos cómo salir de ella, eso sí, asegurando sus márgenes de beneficio y propiciando que seamos los trabajadores los que asumamos la totalidad de los costes de estas medidas.



Con el estallido de la crisis y tras los intentos fallidos de salir de ella con políticas de corte keynesiano, dicho sea de paso, fácilmente son también identificables los culpables del fracaso de estas políticas, las escuelas económicas neoliberales volvieron a encontrar vía libre a sus doctrinas y, amparándose en la falacia de la necesidad de “apretarse el cinturón” para cumplir con los objetivos de déficit público establecidos por Bruselas, han puesto en práctica toda una detallada estrategia de destrucción y desmantelamiento del Estado del Bienestar.

Siguiendo estas directrices hemos asistido, entre otras medidas, a la congelación y posterior no revalorización de las pensiones; a la reducción de salarios de los empleados públicos; al copago farmacéutico, al medicamentazo y al “euro por receta”; al incremento de las tasas universitarias y judiciales; a la subida del IVA y del IRPF sin fortalecer la progresividad del mismo; al abaratamiento del despido y a la pérdida de poder de la negociación colectiva.

Y todo ello por citar las medidas puestas en marcha en un Estado “oficialmente” no intervenido como es España, ni que decir tiene la radicalización de las mismas llevada a cabo en países como Grecia, Irlanda o Portugal o, como no, el más reciente de Chipre, donde el capital no tiene el más mínimo inconveniente en intentar atacar, en su afán de llevárselo todo por delante, incluso a uno de los pilares básicos de su propio sistema, la propiedad privada, entendida como el ahorro particular de los ciudadanos de a pie.

Pero centrémonos en lo que ha ocurrido en España. Las medidas puestas en marcha han atacado, directamente, a los principales pilares del Estado del Bienestar: pensiones, educación, sanidad, igualdad de oportunidades... De esta forma, no solo se pretende salir de la crisis acabando con muchos de los derechos sociales y laborales adquiridos tras años de lucha y, por lo tanto, dejando atrás a una gran parte de los trabajadores sino, además, este desmantelamiento de “lo público” propiciará nuevos nichos de mercado y nuevas oportunidades de beneficio para el capital en el futuro.

Por este motivo se cierran hospitales, se privatiza la sanidad y se excluyen medicamentos del sistema de financiación pública; se llevan a cabo recortes presupuestarios en la educación pública al mismo tiempo que se incrementa la dotación otorgada a los colegios concertados; se amenaza con la insostenibilidad del sistema público de pensiones mientras se ofrece dinero a las entidades financieras para que sigan publicitando sus fondos privados...

Lo peor de todo es que, una vez más, la evidencia empírica vuelve a poner a cada uno en su sitio. La publicación de cada nuevo dato socioeconómico pone de manifiesto el más rotundo fracaso de estas políticas de austeridad. Los recortes emprendidos por el Gobierno nos han condenado a un segundo periodo de recesión económica con repercusiones aun más alarmantes que el anterior, el paro no deja de aumentar y se suceden los Expedientes de Regulación de Empleo y el déficit público, por mucho que se quieran maquillar los datos por parte del Ministerio de Economía, ni se reduce ni se cumplirá con los objetivos establecidos por la Unión Europea.

En definitiva, dado que las políticas de austeridad y recortes no sirven ni para reducir el déficit ni para salir de la crisis, parece evidente cual es su verdadero fin, desmantelar el Estado del Bienestar, atendiendo a las directrices de un plan tan oculto como el programa electoral del partido en el Gobierno, y que sólo pretende otorgar nuevas oportunidades de negocio al capital, aunque ello conlleve dejar a una gran parte de la ciudadanía en un claro riesgo de exclusión social.

Algunos factores clave en la cultura de empresa y su afectación a la productividad

Pascual Perles Becerra

Cuando se aborda el concepto de cultura de empresa, es común llegar a un término abstracto que se aproxima al conjunto de creencias, prácticas y costumbres, valores y visión que integran y definen a una organización, y es común entender que ese conjunto de factores los configuran precisamente todas las personas que integran a dicha organización: directivos, trabajadores y terceras partes vinculadas.

Por tanto, la cultura empresarial es el tinte común a todos los procesos que tienen lugar en cada organización, y por ello la cuestión relevante para entender su relación con la productividad laboral y con la competitividad de las organizaciones se produce cuando advertimos que aquel concepto está indisolublemente unido a las Relaciones Laborales y a las interacciones entre las personas y sus organizaciones, dicho de otra forma, la cultura de empresa se basa en cómo actúan y se comportan las personas en el conjunto de cada organización.

Podríamos entender, sin abundar demasiado en cuestiones técnicas, que las Relaciones Laborales constituyen si no el principal pilar, al menos unos de los principales pilares sobre los que se asientan los resultados empresariales expresados en términos de **productividad laboral y competitividad organizativa**, entendiéndolos a éstos como variables de sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones.

Sin pretender realizar un análisis, sí es procedente poner en valor a algunos de los factores e instituciones que, integrados en la cultura empresarial y relacionados con las personas como factor organizativo, conllevan un alto impacto en los buenos resultados de las organizaciones. Veamos algunos de ellos:

1. Como concepto relevante en nuestro modelo de Relaciones Laborales vinculado a la sostenibilidad empresarial, podríamos referirnos a la bien conocida **Paz Laboral**, institución que ha venido pactándose en una buena parte de los convenios colectivos suscritos en nuestro modelo de negociación colectiva, para garantizar la estabilidad laboral entre organizaciones y trabajadores. Sin embargo, no podemos dejar de señalar el relativo impacto que esta institución ha tenido para prevenir y reducir la conflictividad laboral, por cuanto las reglas por la que se pactaba dicha institución, vinculaban a las partes signatarias al mantenimiento de las



condiciones pactadas en convenio, y siendo común (aún más en plena crisis), la necesidad de aplicar modificaciones en las estructuras organizativas con determinadas herramientas de flexibilidad laboral por parte de las empresas y administraciones (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ERTES, ERES, reducciones de jornadas, fomento del trabajo a tiempo parcial, uso de ETT's, aplicación de externalizaciones, outsourcing de puestos/áreas) podemos concluir que se ha puesto en evidencia **que las necesidades organizativas empresariales y el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas colisionaban entre sí por la falta de sólidos elementos de cohesión que aunasen a los legítimos intereses de ambas partes, elementos dirigidos a la construcción de modelos de RR.LL. más flexibles y más equilibrados.** Lo expuesto nos obliga a considerar nuestro modelo de Paz Laboral, desde una perspectiva mucho más práctica y equilibrada, no tan sujeta a una regulación general en aquellas materias que pueden ser perfectamente tratadas "ad hoc", en cada organización. En cualquier caso, se trata de poner en valor que la productividad y competitividad de las organizaciones dependen en gran medida del contexto y de las condiciones laborales en las que los trabajadores desarrollan su cometido alineado con las necesidades empresariales.

- 2. La Prevención de Conflictos Laborales** se configura como una nueva institución que incorpora un conjunto de herramientas y mecanismos de solución de conflictos, unos ya institucionalizados en nuestro modelo de RR.LL. tales como la conciliación y sobre todo la mediación laboral. Sin embargo, ambos sistemas se encuentran disponibles en nuestro país fuera del ámbito de las organizaciones, siendo sistemas públicos, y por ello, y en relación al actual contexto socioeconómico en el que vivimos, procede reflexionar sobre la conveniencia de fomentar el desarrollo de dichas instituciones adaptándolas para su uso dentro de las organizaciones, como herramientas de gestión de las Relaciones Laborales. Veamos algunas de ellas:
 - a. Sistemas de Prevención de Conflictos Internos (SPCI):** Básicamente consisten en la implantación de estructuras de análisis y atención temprana a las manifestaciones de conflictividad laboral. Su forma típica sería la creación de equipos de trabajo multidisciplinares entrenados en técnicas de mediación laboral, resolución de problemas y gestión de equipos de trabajo. Estos sistemas detectarían las manifestaciones tempranas de conflictividad, aplicando protocolos y actuaciones que ayudasen a los departamentos de RR.HH. y a las representaciones de los trabajadores para una intervención avanzada tendente a la eliminación o reducción de los potenciales impactos de los conflictos.
 - b. Sistemas de Prevención de Conflictos Mancomunados (SPCM):** Con los mismos objetivos y competencias que un SPCI, pero con ámbito supra-empresarial, aplicables en el marco de centros de trabajo compartidos por varias empresas (empresa principal y contratadas y subcontratadas), en Grandes Industrias, Polígonos Industriales, Puertos, Centros Comerciales, etc.
 - c. Servicios de consultoría en Prevención de Conflictos:** Servicios de consultoría especializada en la diagnosis e intervención temprana ante manifestaciones de conflictividad laboral, dirigidos a cualquier tipo de organización o grupo de organizaciones (públicas y privadas), integrados por especialistas en varias disciplinas (Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales, Psicología Social, Ingeniería, Prevención de Riesgos...).

- d. Técnicas de análisis de riesgos de conflictividad con enfoque multidisciplinar.** La aplicación integral de análisis de riesgos usando varias disciplinas a la vez (Jurídico, preventiva, técnica, económica, sociológica...) facilitaría la identificación y ponderación de las manifestaciones de conflictividad consiguiéndose mejores resultados para la prevención e intervención.

Sin duda se requerirán importantes cambios de mentalidad en empresas y trabajadores, para la aplicación de estas herramientas, lo que no implica que una vez se conozcan adecuadamente, se fomente el rápido desarrollo de aquéllas por los potenciales buenos resultados que caben esperar.

El impacto socioeconómico del deporte en Andalucía y su papel en la creación de un nuevo modelo productivo para la región

Alejandro González Rodríguez

El proceso de expansión económica experimentado en los países desarrollados durante el último siglo sitúa a su población ante un escenario novedoso en el que se van a ver modificados sus hábitos más elementales de conducta tanto social como económica. En este sentido, el aumento general del bienestar social se traduce, entre otras cosas, en una mayor disponibilidad de tiempo libre y del consiguiente interés por optimizar su dedicación. Al mismo tiempo, se ha producido un afianzamiento de la libertad personal con unos claros componentes de individualidad, subjetividad y autoafirmación que han provocado modificaciones de los estilos de vida y que se han traducido en cambios en la realidad económica actual (Villalba, 2002).

En el marco de las políticas públicas en materia de fomento y promoción del deporte no siempre se logra analizar y visualizar los impactos de retorno económico y social que toda esta actividad genera. Y sin embargo, no cabe la menor duda de que existen numerosos elementos, asociados a estas políticas, que inciden en la conformación y desarrollo de sociedades avanzadas y de cuyo análisis deben y pueden extraerse conclusiones de gran utilidad para la comprensión del contexto social, económico y productivo.

En este sentido, la práctica deportiva como actividad económica debe incorporar factores que van más allá de su propia capacidad directa e indirecta de generar negocio y empleo. Esto se debe a los valores, tanto tangibles como intangibles, que incorpora y con los que contribuye al proceso de desarrollo de una sociedad. Ciertamente es que medir todo esto en términos de impacto económico no es, en absoluto, tarea sencilla, pero lo que no cabe duda es que los impactos efectivamente se producen. Así, desde el reconocimiento de la multidimensionalidad de las repercusiones derivadas de la consolidación de las prácticas deportivas como factor esencial de desarrollo humano y socializador deben distinguirse en el análisis económico varias dimensiones diferenciadas:

- ♦ La primera dimensión, de relieve a la hora de considerar la repercusión del deporte, sería aquella que, por su naturaleza económica, puede considerarse como tangible en el sen-



tido de que estaría relacionada con aspectos como la comercialización, la generación de encadenamientos productivos o la mera creación de relaciones económicas, es decir, todo aquello que al permitir su evaluación en términos monetarios dota al deporte de naturaleza económica al ser capaz de generar bienes y servicios de consumo destinados a la sociedad en su conjunto. En este caso podríamos considerar incluso tres aspectos diferenciados:

- En primer lugar, el deporte posee un acentuado carácter vertebrador por cuanto que es capaz de establecer importantes vínculos de carácter sinérgico con otras actividades productivas relacionadas de forma directa o indirecta con su desarrollo. En este sentido, no puede considerarse al deporte como un elemento aislado en el marco de las actividades de ocio en general sino que su valoración ha de ser más amplia y compleja desde el momento en que repercute en el dinamismo de sectores de actividad fundamentalmente de carácter terciario, turismo, actividad comercial en general, espectáculos deportivos, pero incluso también en otros como el de la construcción, la industria agroalimentaria, etc.
- En segundo lugar, desde la perspectiva económica entenderemos que el deporte no sólo se erige como una actividad de ocio y productiva, sino incluso como un mercado en sí mismo. La aproximación de la población hacia las prácticas deportivas, desde distintas vertientes, evidencia un mercado de grandes posibilidades y potencialidades que se encuentra sometido a una continua expansión y segmentación que exige estrategias orientadas de innovación a las empresas de producción y servicios que se instalen en este sector de actividad.
- También hay que considerar el potencial del deporte como motor de desarrollo, esto es como elemento dinamizador de los tejidos productivos de contextos territoriales con especiales dificultades para la generación de actividad económica y por tanto empleo y renta para su población. Es en estas realidades donde el deporte puede desempeñar un papel geoestratégico de mayor relieve al contribuir, de manera sinérgica, al aumento del potencial de actividades como el turismo rural, el aprovechamiento de recursos endógenos, la explotación paisajística asociada a prácticas deportivas en la naturaleza, la construcción, a través de la mejora en la dotación de instalaciones deportivas o de la puesta en valor de recursos naturales con capacidad para incidir en la mejora de la actividad deportiva en general.
- ♦ Pero también, en segundo lugar, habría que hablar de una incidencia del deporte de carácter más intangible, pero que asimismo presenta una trascendencia económica que, no obstante, suele ser más difícil de cuantificar. Así, habría que considerar aquellos aspectos de la actividad deportiva que inciden en elementos como el bienestar social en general y más particularmente en la salud, la participación social o la mejora de la calidad de vida a través de la adopción de un modelo de dedicación del tiempo de ocio muy específico. Este tipo de impacto del deporte se circunscribiría al ámbito en el que como consecuencia de la expansión de la sociedad urbana, se adquieren hábitos de vida sedentarios, estresantes o en general con una repercusión negativa para la población. Como forma de compensación de todo ello se intensifica la necesidad de aumentar el bienestar obtenido a través del aprovechamiento del tiempo libre y sería en este contexto donde el deporte desempeñaría un papel de gran trascendencia. Puede considerarse que se ha producido, por tanto, un cambio cultural que ha llevado a los ciudadanos a aceptar la actividad física como un elemento fundamental de su vida cotidiana, que se traducirá en una mejora de la salud individual y pública, contribuyendo a mejorar la calidad de vida (Fundación Unicaja, 2002).

- ♦ Asimismo el deporte debe ser valorado como referencia o paradigma esencial de actitudes sociales, también como factor intangible, pero con evidente incidencia económica. Y es que el deporte se ha de promover como actividad educativa, cultural, de integración social. El deporte, debe ser concebido por tanto, como referencia de actitudes cívicas de respeto con carácter socializador como uno de los pilares sobre el que desarrollar un modelo económico de producción y distribución que contemple la esencia del esfuerzo, la sana competitividad, el cumplimiento de las normas, y de la ética hacia y para con los demás. En clave social la extrapolación de valores propios del deporte (solidaridad, esfuerzo, confianza mutua, cooperación...) a la gestión de entidades que operan en el sector de actividad deportiva facilita el desarrollo de modelos de conducta empresarial en los que los principios de igualdad o responsabilidad social corporativa son potencialmente más factibles (Elias, 1992). En este sentido, la consecución de la conciliación de la vida laboral y familiar, la limitación de fenómenos como la precariedad laboral o en definitiva la mejora de las condiciones de trabajo de la población activa son potencialmente alcanzables en mayor medida en el marco del desarrollo de actividades productivas vinculadas al deporte.
- En cuarto lugar, la creciente importancia del respeto al medio ambiente como un factor decisivo para que el modelo de desarrollo económico sea de carácter sostenible, sitúa al deporte y a las estrategias que lo promueven en una posición privilegiada dado que muchas de sus manifestaciones más comunes se producen en espacios naturales de interés social y económico lo que conlleva la intensificación de esfuerzos destinados a su preservación, mejora e incluso ampliación. En este sentido, el desarrollo de actividades deportivas genera externalidades medioambientales positivas por cuanto que, en muchos casos, implica la adecuación y el sostenimiento del medio ambiente, yendo más allá del mero respeto del mismo y contribuyendo a su mejora.

Es por ello, por lo que es necesario asumir, desde todos los ámbitos sociales económicos e institucionales, que las políticas dirigidas al fomento y la promoción del deporte adquieran un papel esencial en el desarrollo territorial y social de una región como Andalucía; en tanto que permitan integrar una actividad, que en principio pudiera ser catalogada como de ocio, con elementos de cohesión y vertebración social, de cooperación, de generación de capital social, de asunción de principios de sostenibilidad, de salubridad, de productividad, etc.

Y es que la práctica deportiva incide en múltiples factores que están estrechamente asociados a lo que debemos entender y concebir como un nuevo modelo de desarrollo global y local para el siglo XXI y donde Andalucía como espacio y como región tiene mucho que aportar.

Si a esto se le añade el considerable impulso que ejercen las administraciones públicas a través del fomento y la promoción del deporte, entonces las prácticas deportivas y sus efectos derivados podrán ser entendidos, no tanto como resultados de procesos de cambio social, sino como instrumentos, en sí mismos, de transformación estructural que nos permitan dirigirnos hacia un modelo de producción y distribución equilibrado y sostenible en Andalucía.

EL DEPORTE COMO ACTIVIDAD PRODUCTIVA CON INTENSA CAPACIDAD DE GENERACIÓN DE EMPLEO

El impacto económico del deporte durante las últimas décadas es creciente por cuanto que su relevancia ha ido cobrando fuerza a raíz de la ingente cantidad de recursos destinados a su desarrollo. Tanto desde el sector público como por parte de entidades privadas se han generado progresivamente dinámicas que habilitan el empleo de un mayor volumen de recursos económicos a raíz de la verificación del poder multiplicador de la actividad sobre la rentabilidad de las inversiones que en ella se acometen.

La asunción por tanto del deporte como una actividad que va más allá de su exclusiva consideración como elemento asociado al ocio, y su concepción como enclave económico, no sólo debe ser percibida por el interés mostrado por los acontecimientos deportivos por parte de la sociedad sino por otros muchas áreas de negocio asociadas a la práctica deportiva. Áreas que generan un proceso en el que el crecimiento de la demanda de bienes y servicios deportivos estimula a la oferta y con ello la producción de este tipo de activos que emplea recursos entre los que se encuentra principalmente el factor trabajo. Por tanto, es en el mercado de trabajo, donde el deporte manifiesta a su vez una de sus externalidades más notables, al generarse en su dinámica expansiva procesos que revierten de forma muy intensa en la creación de empleo y, por tanto, en la mejora del funcionamiento del sistema económico en su conjunto.

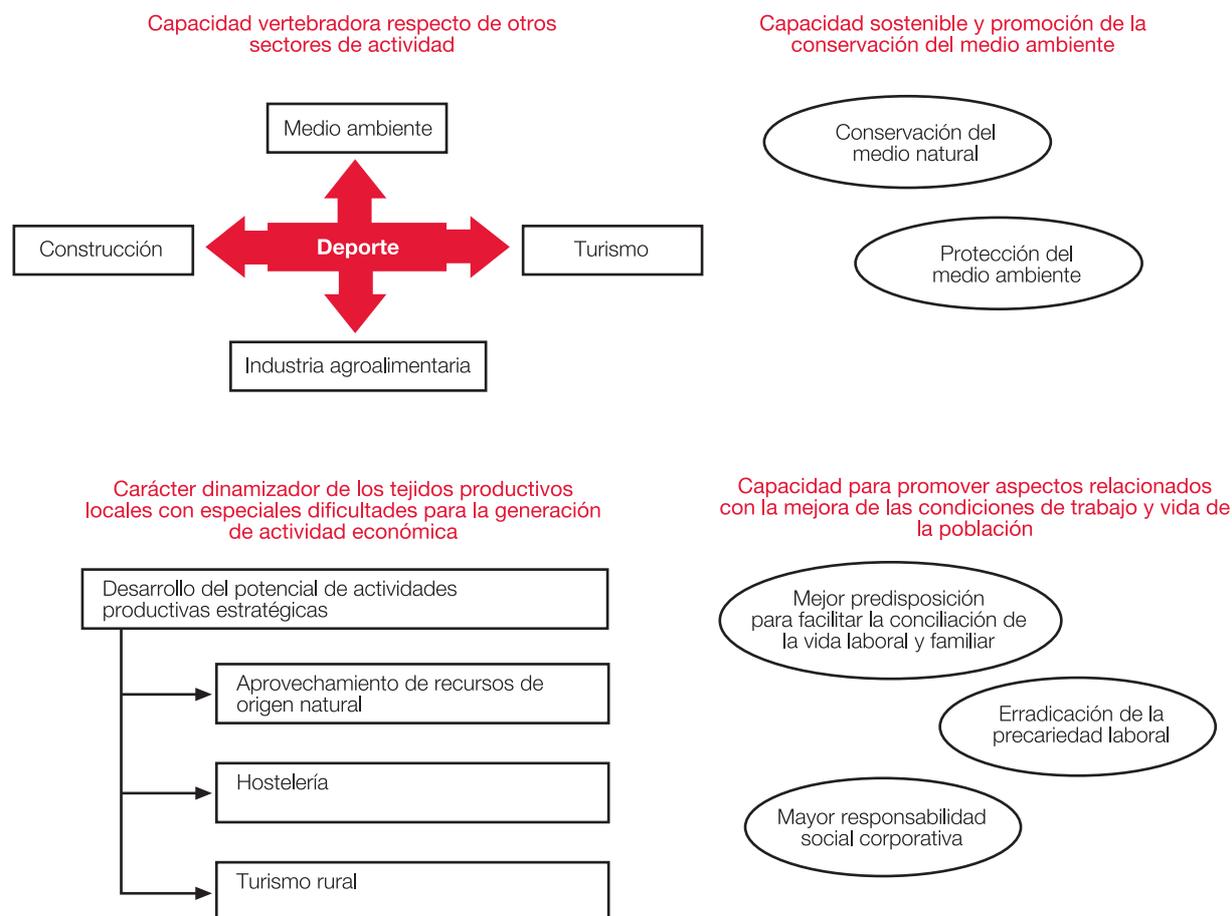
La referencia al empleo exige, nuevamente, considerar esas otras dimensiones de carácter intangible a las que antes nos referíamos, y que muchas veces son obviadas, pero que adquieren una muy considerable transcendencia por sus efectos derivados sobre el mercado de trabajo.

- ♦ El deporte como actividad productiva con una fuerte interrelación con otros sectores de actividad y, por tanto, con una intensa capacidad de generación de empleo tanto directo como indirecto.
- ♦ La práctica del deporte como factor de integración social que facilita conductas hacia la mejora de la empleabilidad de determinados colectivos.
- ♦ La práctica del deporte como factor educacional a través del cual se inculcan no sólo conocimientos sino también conductas que inciden tanto en las actitudes como en las aptitudes de oferentes y demandantes de mano de obra independientemente del sector de actividad en el que se encuentren.

CONCLUSIONES

En definitiva, el deporte, como actividad productiva en sí misma adquiere una especial transcendencia económica que deberá ser muy tenida en cuenta en la concepción, diseño y asunción de determinados procesos de transformación del modelo económico y productivo en aras a la sostenibilidad. Sus implicaciones para con otros sectores de actividad, su acentuada contribución a la preservación al medio ambiente o su impacto en realidades socioeconómicas concretas lo posicionan, en Andalucía, como una actividad con un carácter estratégico decisivo si lo que se persigue es la maximización del bienestar social.

Diagrama 1:
Papel del deporte en la creación de un nuevo modelo productivo para las sociedades desarrolladas



Fuente: Elaboración Propia

La comunidad autónoma de Andalucía presenta, por sus características físicas, sociales y económicas, un importante potencial para el desarrollo del deporte como un sector productivo de relevancia en la creación de actividad económica y empleo. La extensa dotación de espacios naturales de interés turístico y deportivo, la existencia de ámbitos territoriales con insuficiente dinamismo económico, falta de diversificación productiva y desempleo estructural o la posibilidad de articular una red entre sectores de actividad con vínculos que les permitan generar sinergias de carácter productivo, sugieren la necesidad de apostar por el deporte como pieza fundamental del engranaje del futuro modelo productivo de la región. Por todo ello, la apuesta de los agentes sociales de la región debe ser por la consideración estratégica del deporte como un segmento productivo fundamental si de lo que se trata es de plantear un nuevo modelo productivo para Andalucía. En un momento como el actual en el que las actividades productivas más convencionales evidencian su falta de dinamismo y capacidad para generar empleo, el deporte puede convertirse en la punta de lanza para revertir el pésimo estado de forma de nuestra economía.



Por más política de empleo

Antonio Toro Barba

Cuando algún problema grave aparece en nuestra vida, de esos que sobrevienen poniendo en peligro nuestro bienestar o nuestra supervivencia, procuramos de inmediato prestarle la necesaria atención, y si entendemos que su solución o parte de ella depende de nuestro comportamiento, le dedicamos nuestros esfuerzos y los recursos de que disponemos. Es una respuesta natural y lógica, que extendemos también a los problemas de las personas que nos rodean. A nivel colectivo, de la sociedad en la que participamos, el esquema es el mismo: ante momentos de dificultades sobrevinidas que ponen en peligro a personas o a toda la colectividad, la activación para la búsqueda de soluciones y la disposición de recursos para las mismas son las respuestas lógicas, esperadas y exigidas. Sin ánimo de ser exhaustivo, esto ocurre ante incendios, deterioros repentinos de infraestructuras públicas o problemas sanitarios, e incluso ante las crisis bancarias. En todos estos casos, se han adoptado decisiones institucionales, fueran estas las más apropiadas o no, y se han procurado recursos para lograr las soluciones buscadas. Es evidente también, que los esfuerzos económicos se hacen siempre dentro de las limitaciones existentes.

Pues bien, después de más de cinco años de crisis económica, todos los diagnósticos sobre nuestra actual situación coinciden en la gravedad del desempleo, tanto porque representa la peor consecuencia provocada por la crisis, como porque se le reconoce como un impresionante lastre para hablar de recuperación futura. Por cierto, la opinión pública lleva todo este tiempo considerándolo el primer problema de nuestra sociedad. No puede ser menos cuando tenemos que hablar de casi seis millones de personas desempleadas en España, y de más de un millón en Andalucía. Son muchas desgracias individuales y una insostenible sangría colectiva.

En mi opinión, respecto del empleo no se está cumpliendo el principio al que me refería en el primer párrafo. No se está produciendo la respuesta lógica, esperada y exigida de poner todos los medios para luchar contra el desempleo. En este último año se han tomado, al menos, dos decisiones que nos obligan a mantener esa afirmación. En primer lugar, en la primavera deL pasado año se adoptó una reforma laboral que desreguló como nunca el mercado de trabajo de España, desnudó a nuestra sociedad de algo sagrado: reglas equitativas para la convivencia, en este caso en la esfera laboral. Con esta reforma, la Administración Pública y, en buena parte, la judicatura, dejan de ser un recurso con el que puedan contar quienes han de afrontar una nueva relación laboral o la finalización de la que tienen, básicamente sólo se tienen a sí mismos. Para una de las partes de esa relación laboral quizás pueda parecer suficiente, aunque ya veremos los efectos al medio plazo, pero para la otra es casi una condena, más cercana al refrán sobre comer lentejas que a cualquier otra situación. Alguien podrá argumentar que nuestro mercado de trabajo no era lo bastante eficiente, y algunas razones le asisten, pero los más de 800.000 empleos perdidos en este primer año de la última reforma



dicen poco de una buena eficiencia. Quienes nos explican la crisis en términos de castigo merecido por los desmanes de la época de bonanza, podrían estar contentos con estos resultados, si no fueran insaciables.

La otra decisión a la que me refería es la drástica reducción de los recursos destinados a políticas de empleo. Los fondos para estas políticas están esencialmente presupuestados por la Administración General del Estado a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y complementados por las Comunidades Autónomas (CCAA), que básicamente cofinancian con Fondo Social Europeo algunas iniciativas propias. El presupuesto estatal ha pasado de los 7.354,8 millones de euros iniciales en 2011 a verse reducido a algo más de 3.700 en 2013. A excepción de los fondos específicos para formación de personas ocupadas, son las personas desempleadas las destinatarias de esta inversión. Así, en 2011 que empezaba con un Paro Registrado de 4.100.073 personas, se podía estimar una inversión per cápita del SEPE en políticas activas de empleo y de atención al mercado de trabajo de 1.794 euros. En 2013, con 4.848.723 registradas como paradas a día uno de enero, la inversión per cápita sólo sería de 777 euros.

Estos datos son la expresión de un drama sobre el que quería llamar la atención. Las políticas activas de empleo y la atención por los servicios públicos de empleo, que buscan acercar a una persona desempleada al mercado de trabajo, dotarla de empleabilidad, y mantener esta a lo largo de toda su vida laboral, son necesarias siempre, pero aún más cuando el desempleo ha crecido como lo ha hecho en España. No debíamos asistir impasibles a esta reducción de un servicio público tan necesario para atender hoy la sangría del desempleo. Las personas que pierden su empleo necesitan de ayuda en términos de orientación profesional para su reinserción laboral, de formación para actualizar y revalidar sus competencias, de puesta en contacto con empresas, o de participación directa en proyectos que brinden experiencias laborales cuando estas más escasean en el mercado de trabajo. De hecho, debíamos tener en marcha proyectos que generen empleos y que se conviertan en oportunidades inmediatas para muchas personas al borde de la desesperación, cuando no están ya instaladas en ella, y de paso, evitarles esta sensación de naufragos a la deriva de la crisis que sufren cada vez más capas de nuestra sociedad. Más necesarias aún son estas políticas cuando pensamos en jóvenes sin experiencia laboral, o en otras personas que han de afrontar su incorporación al mundo laboral en el peor momento de este. Personas sin posicionamiento en el mercado de trabajo, sin formación suficiente o ajustada, soportan ineludiblemente menos oportunidades de empleo.

También cuando se habla de servicios públicos de empleo y políticas de empleo, hemos de soportar en muchas ocasiones opiniones contrarias a su existencia. El discurso que pretende imponerse, con aspiración de ser mayoritario y que, en muchas ocasiones, es el único que podemos encontrar, cuestiona la eficacia de estas políticas públicas y propugna su eliminación, a veces abiertamente, otras convirtiéndoles en testimoniales en la práctica. También intenta abrirse paso la versión que somete a sospecha lo que se hace en estas políticas. Lamentablemente, no resulta extraña esa actitud con las políticas de empleo, al igual que ocurre con otras que tienen como objetivo directo la atención de necesidades de las personas, especialmente si estas se encuentran en situación de mayor necesidad. El discurso calificador de superfluo o de ineficiente se aplica sistemáticamente a políticas sociales, y se evita respecto de otras políticas en las que son otros los grupos de interés los beneficiarios de las mismas. Escasamente se oyen ni se leen voces que reclamen políticas públicas que afronten el primer problema ciudadano, que defiendan estas políticas de empleo, incluida la necesidad de su profunda actualización para hacerlas mejores. En el año 2012, mediante una profunda reforma de la Ley de Empleo, se pusieron las bases para unas nuevas políticas activas de empleo, para propiciar

el derecho al acceso a un catálogo de servicios para trabajadores y empleadores, y para reforzar el papel de los servicios públicos de empleo, incluida la colaboración de entidades privadas que pudieran necesitar, dentro de un sistema nacional de empleo más articulado a través de la Estrategia y los Planes de Política de Empleo.

Frente a las propuestas de laminación de las políticas de empleo, hemos de exigir su fortalecimiento, porque es mucho lo que nos jugamos, y hemos de evitar los riesgos de vernos inmersos en un nuevo drama en el medio plazo. Me refiero al tan ansiado objetivo de la recuperación económica y de creación de empleo, y que toda la sociedad, con los poderes públicos a la cabeza debiéramos estar propiciando. A ellas hemos de dedicarnos, y para ellas hemos de prepararnos. Por un lado, si limitamos nuestro análisis al actual stock de personas sin empleo, es necesario poner a punto y en perfecto estado de incorporación laboral a nada menos que seis millones de personas, muchas de las cuales no han trabajado nunca o no lo hacen desde varios años. Por otra parte, el crecimiento ha de venir de un sistema productivo distinto al que hasta ahora nos ha traído hasta aquí, enraizado en una economía globalizada, con el conocimiento como principal factor competitivo, y la innovación como incesante objetivo de personas, empresas e instituciones. Estas premisas significan un concepto distinto tanto del capital humano, como del funcionamiento del mercado de trabajo, y requieren de un esfuerzo institucional sin precedentes en nuestro país, donde las políticas de empleo y los servicios de empleo han de ocupar un lugar más destacado. No es casual una de las diferencias con otros países de nuestro entorno, en los que la mayor riqueza y altos niveles de empleo y de mayor calidad que buena parte del que encontramos en España, se ven acompañados con un esfuerzo público por disponer de potentes servicios de empleo y de medidas públicas que faciliten la incorporación de personas al mercado de trabajo, y al tiempo, facilitar a las empresas y al sistema productivo que puedan contar con capital humano adecuado. De acuerdo con Eurostat, en 2009, último año con datos completos sobre gasto público en políticas de mercado de trabajo, la inversión de España en políticas activas y servicios públicos de empleo suponía el 0,78% de nuestro PIB, que para la tasa de paro de aquel momento representaba una inversión del 0,044% por cada punto de esa tasa de paro, casi la mitad de la media UE que llegaba al 0,087% o el 0,128% que invertía Alemania, y muy lejos de Dinamarca, el país más inversor con un 0,248%. Es una constante histórica la baja inversión de España en las políticas de mercado de trabajo para atender a demandantes de empleo y ofrecerles políticas de activación, al igual que lo viene siendo que países con mejor comportamiento de su mercado de trabajo y menores tasas de paro invierten más en estas políticas. Hemos de ser conscientes de que esta baja inversión pública en políticas activas de empleo ocurre al tiempo que nuestro país encabeza las estadísticas de personas sin empleo, y que además se ha visto radicalmente reducida en los dos últimos presupuestos del Estado. Es cierto que son muchos los factores que hemos de alinear en España para construir un círculo virtuoso de crecimiento económico y mejora del bienestar, pero no es menor la necesidad de una decidida política pública para un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y de unos potentes servicios públicos de empleo sobre los que pilotar la respuesta a necesidades de empresas y trabajadores. Así lo vienen haciendo los países de nuestro entorno que siempre nos han servido de referencia.

No olvidemos que los servicios públicos de empleo y las políticas activas de empleo son piezas fundamentales para garantizar derechos a la ciudadanía y para la igualdad de oportunidades, y el empleo es el principal medio para el desarrollo personal, el crecimiento económico y la integración y el bienestar social.

Promoción de la igualdad y el empleo local a través de la inversión en servicios de atención a la dependencia

Paula Rodríguez Modroño

La propuesta de creación de empleo que se presenta se integra en un nuevo modelo productivo en el cual la igualdad y los cuidados constituyen ejes fundamentales en la estrategia de desarrollo. El nuevo modelo productivo andaluz no puede volver a cimentarse en la inversión en infraestructuras y en un elevado peso del sector de la construcción, sino que debe por fin reconocer la relevancia que tienen otras actividades, como la denominada “economía del cuidado”, en el incremento del bienestar de la población, pues el cuidado de las personas, sean menores, mayores o en situación de dependencia, constituye una parte fundamental de nuestras vidas y de la calidad de las mismas, cuya mejora es el objetivo último del desarrollo. Asimismo, la protección del derecho a la autonomía y atención a la dependencia tiene enormes impactos positivos para la igualdad, entre ellas la de género, tanto en términos de creación de puestos de trabajo ocupados principalmente por personas con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, como en términos de mejora de las oportunidades de las mujeres andaluzas para desarrollar una vida profesional y de sus condiciones de vida en general.

En efecto, las evidencias empíricas muestran que la inversión en las actividades de cuidados crea empleo a un ritmo que duplica el empleo creado por la inversión en infraestructuras físicas.¹ Además, la creación de empleo en el sector de cuidados cuenta con cuatro grandes ventajas frente al empleo en otros sectores. Primero, la demanda de servicios para el cuidado seguirá siendo creciente en las próximas décadas debido al envejecimiento de la población. Segundo, suele emplear a personas con mayores dificultades para conseguir un empleo como mujeres, personas con discapacidad o trabajadores mayores de 45 años.² Tercero, es un empleo local difícilmente deslocalizable y, por último, el empleo creado puede ser estable y de calidad, sobre todo si se facilita su generación a través de empresas locales de economía social.

¹ Véase, por ejemplo, Antonopoulos et al. (2011). “Investing in Care: A Strategy for Effective and Equitable Job Creation”, Levy Economics Institute of Bard College Working Paper N° 610 o Antonopoulos et al. (2010). “Why President Obama should care about “Care”: an effective and equitable investment strategy for job creation”, Levy Economics Institute of Bard College Public Policy Brief N° 108.

² Casi 9 de cada 10 personas empleadas en actividades de servicios sociales en España son mujeres.



PROPUESTA

La propuesta de generación de empleo en el ámbito de la prestación de servicios de atención a la dependencia en Andalucía es sencilla y requiere simplemente de dotar el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) de los recursos financieros suficientes, tal y como exigía la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (LAPAD).

Una financiación pública suficiente, contraria a los recortes realizados, permitiría desarrollar la red de infraestructuras y servicios necesaria para el despliegue e implantación efectiva de la LAPAD y aumentar la creación de empleo local estable y de calidad, disminuyendo la brecha existente entre el potencial de generación de empleo de esta Ley y el empleo efectivo creado, con los consiguientes impactos positivos en la igualdad y el bienestar.

Asimismo, es fundamental la mejora de la cartera y de la forma de prestación de los servicios mediante su diversificación y especialización, sobre todo de los servicios de los centros de día y de la ayuda a domicilio, lo cual permitiría minimizar tanto la prestación económica por cuidados, que no genera nuevo empleo de calidad y es muy cuestionable desde un enfoque de género, como la atención residencial, que debería ser un servicio de último recurso con objeto de poder mantener a las personas en su entorno familiar y social siempre que sea posible.

Por último, se debería facilitar y promover que las empresas de economía social operen en el SAAD como proveedores y prestadores de servicios, tal y como han venido realizando de forma importante hasta ahora, especialmente en Andalucía.³

JUSTIFICACIÓN

En España, la rama de actividad de servicios sociales es una de las pocas que ha conseguido crear empleo desde que se desencadenó la crisis, demostrando el importante potencial de generación de nuevos servicios sociales profesionalizados y de nuevos empleos que tiene la LAPAD. Mientras el número de afiliados a la Seguridad Social en España descendía en 2,5 millones de personas entre 2008 y 2012, el número de afiliados en alta en el sector de servicios sociales se ha incrementado en más de 120 mil personas. Además, desde el 1 de enero de 2008, más de 179 mil cuidadores no profesionales se dieron de alta en el sistema especial de la Seguridad Social, casi 54 mil en Andalucía.

A pesar de la importante creación de empleo, ésta ha sido muy inferior a la generación de empleo potencial debido a las políticas de recorte presupuestario⁴ adoptadas por el gobierno central que están frenando completamente la plena implantación del SAAD: supresión de los niveles en que

³ El empleo en empresas de la Economía Social del sector de servicios sociales en Andalucía creció en un 68% entre 2009T1 y 2011T4. Las cooperativas andaluzas gestionaban en 2011 30 residencias para personas mayores dependientes, otras tantas unidades de estancia diurna y 35 empresas de servicios de ayuda a domicilio, con una plantilla total de 5.075 personas, 97% de las cuales eran mujeres.

⁴ Mediante el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012 o el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

se divide cada grado de dependencia, fijación a la baja de nuevas cuantías máximas para todas las prestaciones económicas para cada grado, regulación del régimen de incompatibilidad de las prestaciones, moratoria en la incorporación de los dependientes moderados hasta julio de 2015, reducción en un 13% de la aportación del Estado para la financiación del nivel mínimo de protección, disminución de las intensidades de los servicios para los diferentes grados de dependencia en todos aquellos procedimientos no resueltos, establecimiento de un plazo suspensivo máximo de dos años para la percepción de la prestación económica por cuidados en el entorno familiar, ampliación a ocho años del plazo máximo para abonar los efectos retroactivos de las prestaciones económicas a los que los beneficiarios pudiesen tener derecho, modificación del régimen del convenio especial de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales que pasa a tener carácter voluntario y cuyas cotizaciones serán a cargo exclusivamente de la persona cuidadora y supresión de los servicios relacionados con las actividades domésticas y del hogar en el servicio de ayuda a domicilio de forma independiente a los de atención personal.

Estas reformas adoptadas no solo están reduciendo los derechos y el bienestar de las personas en situación de dependencia y de sus familias, sino que limitan gravemente el potencial de creación de empleo estable y cualificado que tenía la LAPAD. La respuesta al aumento de la necesidad de cuidados asociados a la dependencia en nuestra sociedad debe afrontarse a través de una apuesta importante desde el sector público o se agravarán algunos problemas asociados que deberíamos evitar: pobreza, exclusión social y aumento de la desigualdad de género.⁵

ESTIMACIÓN DEL EMPLEO

Las estimaciones sobre el potencial de generación de empleo en España para satisfacer la demanda de servicios a nivel nacional en 2010 varían entre 160.000 y 350.000 empleos a jornada completa atendiendo a las diferentes metodologías utilizadas. Un estudio más reciente,⁶ estima en más de 635.000 los empleos a generar en un hipotético escenario para 2015 en el que todas las personas dependientes en España estuviesen atendidas.

En Andalucía, con una media del 26% de los beneficiarios de la Ley de Dependencia sobre el total nacional, las estimaciones del empleo potencial real rondaban los 57 mil empleos para 2011, de los cuales el 82,6% correspondería a mujeres.⁷

Sin embargo, al contrastar estas estimaciones con la cartera de servicios prestados, el resultado es un bajo desarrollo del potencial de empleo. El empleo realmente generado cae al 40% de su potencial en España y al 52,5% en Andalucía. Aunque Andalucía presenta mejores resultados, el nivel es preocupantemente bajo y se relaciona directamente con las políticas de austeridad y consolidación fiscal adoptadas en España.

⁵ Para mayor detalle sobre los problemas de la re-familiarización de los cuidados, véase Gálvez, Matus, Domínguez y Rodríguez (2011). "La sostenibilidad de los servicios sociales y las proyecciones demográficas", *Revista Información Estadística y Cartográfica de Andalucía*, Vol. 1, pp. 203-212.

⁶ Jiménez, Antonio y Ángel Rodríguez (2012). "La Economía Social y la atención a la dependencia", Fundación Alternativas Documento de trabajo 177/2012.

⁷ Estimaciones realizadas por Gálvez, Matus, Rodríguez, Domínguez, Torres, Vega y Agenjo (2012) en el Informe del Proyecto "Empleo y sostenibilidad social en Andalucía: análisis de la provisión de servicios para la dependencia" para el Centra.



Por ello, para poder impulsar el empleo en la región, a la vez que mejorar las oportunidades de incorporación de las mujeres al mercado laboral resulta imprescindible no disminuir la financiación pública de la dependencia, sino continuar elevándola con objeto de poder responder al envejecimiento de la población y el subsiguiente número de solicitudes y personas en situación de dependencia en los próximos años. La plena implantación del sistema de autonomía y atención a la dependencia debe constituir una de las apuestas fundamentales en el nuevo modelo productivo para Andalucía, por su gran potencial de creación de empleo directo e indirecto, su capacidad de generar importantes retornos fiscales y su impacto positivo en la demanda.

La inmigración ante la crisis

Luis Vargas Martínez

Para toda la ciudadanía española es un hecho incontestable que el escenario socio-económico, desplegado en España y en Europa, es consecuencia directa de las políticas de austeridad marcadas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Central Europeo y la dirección de la UE. La posición de partida de esta poderosa tríada, consistente en que el déficit es la consecuencia de la crisis, concita la unánime oposición de prestigiosos economistas al coincidir en la afirmación opuesta: el déficit es la causa –y no la consecuencia- de la crisis.

El tiempo transcurrido confirma que las políticas tendentes a reducir el déficit con recortes en el gasto público y truncando los flujos del crédito no han hecho más que contraer la actividad económica del frágil tejido productivo y con ella, entre otras cosas, el consumo. Tampoco contribuye a mejorar la situación la materialización de las políticas impositivas y, especialmente, el incremento de tipos en la imposición indirecta. Tras casi tres años de recesión económica, hoy se constata que la Deuda Pública se ha incrementado, pese a la drásticas y draconianas políticas de control del gasto y de los recortes en los servicios públicos más básicos, porque todos los esfuerzos se han destinado a socorrer el insondable fondo en que incurrió una banca especulativa, codiciosa y descontrolada, en tanto que la tragedia del paro sacude y amenaza diariamente a una debilitada clase media, con lo que se hace aún más evidente la parálisis económica: ante esta situación no se atisban iniciativas de los Gobiernos europeo y español para afrontar políticas de crecimiento y generadoras de empleo, que son la única vía efectiva y práctica para incrementar la financiación de los Estados.

Por su parte, Andalucía no ha podido sustraerse a la crisis económica y a las consecuencias de la misma en los niveles de empleo. De manera especial, en el fenómeno de la Inmigración. Si en la fase previa de bonanza económica se llegó a alcanzar un nivel de empleo más que aceptable, que reclamó mano de obra adicional con la que atender un pujante mercado laboral, y en especial para los trabajos menos demandados por la población autóctona -entre otros motivos por la menor remuneración de los mismos-, trabajos que han sido atendidos por trabajadores y trabajadoras extranjeras, en la actual fase de recesión económica la situación de desempleo se ha disparado, si bien con la particularidad de que este desempleo ya afecta por igual tanto a la población autóctona como a la población extranjera, sea o no de la UE.

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias de la Consejería de Justicia e Interior, a través del Observatorio Permanente Andaluz para las Migraciones ha constatado que todas las circunstancias, antes reseñadas, pudieran indicar una posible inversión de la situación de forma que, la inicial presión migratoria externa, en la actualidad parece estar transformándose e induciendo a un número creciente de trabajadores a buscar empleo en el extranjero, no solo de procedencia inmigrante sino también autóctona.



Pese a todo y a la pretendida significación informativa, los datos son tozudos y no se traduce en una tendencia generalizada. Los datos de que disponemos acreditan que los efectos de la crisis se soportan, por la gran mayoría, con independencia de su origen nacional o extranjero. Es más, el rasgo principal que caracteriza a la gran mayoría del colectivo de la Inmigración es su situación administrativa regular, opuesta a la imagen social que se proyecta en los medios de comunicación. El último informe anual del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (www.juntadeandalucia.es/justiciaeinterior/opam/) ha puesto de manifiesto que en la actualidad, una amplia mayoría de la población inmigrada se encuentra, no solo en situación administrativa regular, sino también estable. Se incluye, lógicamente, a quienes ya han accedido a la nacionalidad española y a los de procedencia de países de la Unión Europea, pero también a los de países no comunitarios que disponen de tarjetas de larga duración, después de un mínimo de cinco años de residencia continuada en España. Los motivos determinantes de su permanencia en España y en Andalucía son básicamente los mismos que para el resto de la ciudadanía: a las necesidades estrictamente económicas se unen factores como la información obtenida del funcionamiento de otros mercados laborales, la calidad y amplitud de las destrezas lingüísticas, y la existencia o no de personas dependientes a su cargo, por mencionar tres de los más relevantes. Abstracción hecha del carácter utilitarista que sustenta la legislación española y europea sobre el colectivo de la inmigración, la realidad es que nos encontramos ante una materia, respecto de la que no se llega a percibir su complejidad porque comprende verdaderos proyectos de vida, que afectan a familias enteras.

La ciudadanía andaluza está mostrándose a la altura de este reto y, con la información disponible, podemos afirmar que una significativa mayoría de la población distingue la situación económica preocupante que a todos afecta por un lado, y la correcta convivencia de las personas, sin distinción de su procedencia, por otro. Entre todos, hemos de procurar que así sea, por mucho que dure la crisis. No podemos permitir que las desavenencias económicas acaben lastrando nuestras virtudes cívicas.

La Consejería de Justicia e Interior y su Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias está dando continuidad a las actuaciones emprendidas desde 2001, para lo cual en los próximos meses culminará la tramitación del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía Horizonte 2016, que prosigue el camino emprendido con el primer y segundo Plan, garantizando así los principios rectores que guían el ejercicio de la competencia de integración de las personas inmigrantes, reconocidos tanto en los Principios Básicos Comunes para las políticas de integración de inmigrantes en la Unión Europea, como en la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Todo ello con la finalidad última de lograr cohesionar y fortalecer a la sociedad andaluza.

El III Plan Integral estará estructurado en 11 Áreas de Intervención (socioeducativa, sociolaboral, sociosanitaria, inclusión y bienestar social, equipamiento, vivienda y alojamiento, cultura, ocio y participación, atención jurídica, formación, investigación, sensibilización social y cooperación al desarrollo) e incluirá 3 ejes transversales: género, juventud y territorio, incorporándose, este último eje, como novedad respecto a los anteriores planes, por considerarse que el territorio es pieza fundamental al tiempo de establecer y gestionar las políticas migratorias en Andalucía, por presentar realidades distintas en cada una de las provincias andaluzas.

La Consejería de Justicia e Interior es consciente que, únicamente, con la contribución de todos (poderes públicos, agentes sociales y económicos y ciudadanía en su conjunto) podremos seguir

manteniendo un modelo de convivencia que garantice los derechos y libertades y nos traiga nuevas oportunidades de progreso y crecimiento. Estamos convencidos de la capacidad de la sociedad andaluza, a lo largo de la historia, para hacer de la diversidad cultural una de sus más genuinas señas de identidad. Esta capacidad, en estos momentos de dificultades, debe reactivarse con mayor fuerza si cabe, porque el desfavorable entorno por el que atravesamos en España y en el resto de países de la Unión Europea, debe alertarnos en la prevención de episodios de incomprensión, insolidaridad y con ello incidentes con sustrato de racismo y xenofobia.

Solo desde la implicación y la solidaridad podremos sortear los obstáculos y superar la adversidad. Después de todo, como afirmaba Albert Einstein “En medio de la dificultad yace la oportunidad”.

Empleo juvenil en Andalucía. Necesidad generacional

Alejandro Quesada Solana

Andalucía afronta de forma acusada la problemática del desempleo juvenil. Y no es una cuestión baladí, pues afecta, según las cifras de Febrero del Servicio Público Estatal de Empleo, a casi una cuarta parte del total de demandantes de empleo en Andalucía, unos 265.000 jóvenes.

Estamos ante la generación más formada de la historia, tenemos la región en el punto de desarrollo más elevado desde más de 500 años, la Andalucía de hoy, especialmente tras la aprobación del Estatuto de Autonomía en el año 1981 y su posterior desarrollo, no puede compararse con ningún momento anterior; y sin embargo, aquí seguimos. Y así lo demuestran los datos.

El número de trabajadores sin empleo no conoce precedente en Andalucía y esta región comienza a lanzar de nuevo a su población hacia la emigración, tanto dentro del estado español como fuera de sus fronteras. Muchos de estos emigrantes son jóvenes, especialmente jóvenes formados de entre 24 y 32 años -como detalle señalar que, a pesar de que en 2010 el saldo migratorio andaluz fue positivo, los de este grupo de edad presentaron signos negativos, también en 2011-.

Esta cuestión, que los jóvenes formados de un territorio deban emigrar, presenta varios aspectos a reseñar: en primer lugar, la incapacidad del modelo productivo de absorber a los nuevos trabajadores; en segundo lugar, la inversión realizada sobre estos jóvenes no se ve recuperada, vía impuestos y trabajo aplicado, por parte del territorio que los formó; y en tercer lugar, y no menos importante, coloca al territorio en cuestión en una situación de decadencia competitiva frente a aquéllos que sí son capaces -en el mejor de los casos- de absorber a dichos trabajadores y trabajadoras formados y formadas. Es, por tanto, desde un punto de vista puramente económico, una catástrofe.

Pero no sólo nuestro deber está en la absorción de jóvenes formados sino también, y de forma muy especial, en los jóvenes expulsados de la enseñanza y atrapados por la burbuja de la construcción. Es obligado, sobre este sector de población, actuar dada la responsabilidad de las administraciones públicas, empujando o no restringiendo, el abandono de la educación hacia un modelo efímero y cuyos costes estamos conociendo.

Así pues, parece necesario dejar claro que la cuestión del empleo juvenil afecta no sólo al presente de la región sino también a su futuro. Por ese motivo la política debe dar el paso y definir qué modelo de futuro hay para esta región y en qué forma éste será integrador para su sociedad. Y sin duda, dada la actual coyuntura política en Andalucía nos situamos en una posición privilegiada para alumbrar desde Andalucía al resto de España con una forma diferente de hacer política económica y de construir un nuevo modelo productivo.



De este modo, y desde esta tribuna que se nos ofrece, procedemos a aportar nuestro pequeño grano de arena en esa cuestión.

El plan de empleo juvenil que necesita Andalucía pasa, sin duda, por potenciar un modelo alternativo de crecimiento y aprovechar las potencialidades que ofrece la región: abundante mano de obra, un territorio extenso y, en comparación con otras épocas históricas, una mano de obra de cierta cualificación.

En este sentido, el giro hacia industrias limpias y desarrolladas tecnológicamente a través del potenciamiento de la red de institutos tecnológicos empujados por la Junta puede ser una válvula de escape que permita la creación de puestos de trabajo cualificados, así como la habilitación de espacios de servicios avanzados, como gestorías, servicios financieros y espacios logísticos que les trabajen a dichas industrias.

No obstante, es la cuestión del empleo menos cualificado el que, por su importancia cuantitativa y por la responsabilidad social para con este colectivo más urge resolver. Son, los jóvenes no cualificados, las víctimas más directas de nuestro modelo fallido de crecimiento.

Así pues, la propuesta debe pivotar en un doble sentido, de un lado, la apuesta por el fomento del empleo aparejado a la elevación del nivel educativo como condición para la elevación de las capacidades productivas de Andalucía y, de otro, la promoción de empleo con vocación social como pilar del nuevo crecimiento; esto es, un crecimiento económico dirigido al bienestar de las personas. Sólo de este modo, con la combinación educativo-social, la promoción del empleo entre los sectores jóvenes puede dar lugar a un modelo económico más social y plantar los cimientos de una sociedad desarrollada desde un punto de vista amplio.

Es, la creación de empleo juvenil en lo concreto, no sólo un requisito en sí mismo sino la forma más efectiva de promover el cambio productivo y el cambio social que Andalucía necesita. Debemos, por tanto, empujar con toda nuestra fuerza para comenzar a edificar un futuro integrador, beneficioso no sólo para los jóvenes del presente sino también para la Andalucía del futuro.

Mercado laboral andaluz: ¿Es posible el cambio? El corto y el largo plazo

María Isabel de Andrés Pérez

Tras un estudio exhaustivo del mercado laboral andaluz¹, se llega a varias conclusiones que ponen de manifiesto una especial caracterización de la población trabajadora andaluza frente al comportamiento observado para la media nacional. A partir de esta información, me atrevo a exponer algunas propuestas, no sólo ante la situación de crisis en la que se encuentra el mercado laboral andaluz en la actualidad, sino que también plantean un camino hacia el cambio del modelo productivo, partiendo de unas características que vemos que son específicas de la comunidad andaluza.

El estudio demuestra cómo el mercado de trabajo andaluz destaca por una mayor temporalidad (44% en Andalucía de media para el periodo de estudio, en comparación con el 30% dado en España) y un porcentaje de contratos indefinidos menor a la media española. Por otra parte, se observa que los periodos de empleo de la población andaluza se definen por menores duraciones (12 meses de duración media) respecto a España (16 meses), y que la duración de los periodos de desempleo (6,7 meses de duración media) supera la media española (6 meses). En relación a la duración media del desempleo, cabe apuntar las diferencias entre los trabajadores que reciben prestaciones por desempleo de nivel contributivo, cuyos periodos de desempleo superan significativamente a aquellos que no reciben dichas prestaciones. En último lugar, señalar que las diferencias por edad y género se acentúan en Andalucía, presentando los jóvenes y las mujeres andaluces aún más rotación y precariedad en su vida laboral.

ALTERNATIVAS A CORTO Y LARGO PLAZO

Ante las características analizadas del mercado de trabajo andaluz, estas son: altas tasas de temporalidad, menor duración del empleo y mayor duración del desempleo en relación a la media nacional, estando esta caracterización más acentuada para los jóvenes y las mujeres; y conociendo la alta tasa de paro actual, también muy superior a la media española (36% en Andalucía frente al 26% en España²), podemos pasar a reflexionar qué propuestas podrían plantearse que ayudaran al cambio de esta situación.

¹ A través de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) desde el año 1997 hasta el año 2011.

² A fecha de diciembre de 2012.



La idea consistiría en compaginar medidas que fomentaran el número de empleo, así como la calidad del mismo. No sólo disminuir las altas tasas de paro con contratos precarios, sino ir dirigiéndonos con las medidas adoptadas al cambio del modelo productivo. Corto y largo plazo. Prestando especial atención a los jóvenes y mujeres; al presentar estos colectivos aún mayor precariedad laboral.

La inversión en políticas activas de empleo debe ser el principal objetivo, contando por otra parte, con un mejor sistema de vigilancia, así como para controlar que la modalidad de contrato utilizada es la adecuada (como por ejemplo, el uso de contratos fijos-discontinuos en vez de contratos temporales cuando estos últimos no cumplen los requisitos para su uso), además de para evitar los efectos negativos de las prestaciones por desempleo, como puede ser el mecanismo usado por algunas empresas para aprovecharse del sistema, compaginando periodos de empleo temporales con periodos de desempleo en el que el trabajador cobraría prestaciones, convirtiéndose esa táctica en medida de contratación habitual del mismo trabajador.

De igual manera, debería procederse a un aumento de difusión de los servicios públicos de orientación de empleo para alcanzar mucho más ámbito de población, ya que no todo el mundo conoce la totalidad de los recursos disponibles dispuestos por la administración para promover el acceso al empleo.

Por otra parte, respecto a los cursos de formación, sería interesante adaptar estos cursos a las necesidades actuales del mercado demandante laboral andaluz. Por ejemplo, dirigir aún más la atención a cursos en los que el trabajador reciba la formación necesaria para entrar en empresas determinadas con las cuales existan convenios, poniendo de esta forma los servicios públicos los fondos para la formación específica que las empresas requieran, pero obligando a las empresas a contratar a un porcentaje de los participantes. Por esta parte, es muy importante intentar ampliar la cooperación entre entidad pública y privada, procurando acuerdos beneficiosos que provoquen un impulso en el empleo.

En relación a los contratos en prácticas, tendría que existir alguna herramienta reguladora para que las entidades no aprovechen este tipo de contrato como medida habitual de contratación, sino como lo que realmente es, un instrumento para la inserción en el mercado de trabajo.

Asimismo, las subvenciones públicas a la contratación o subvenciones salariales, deben empezar a dirigirse en mayor medida a la posibilidad de llegar a conseguir una estabilidad laboral, más que a subvencionar contratos precarios de pocos meses, duramente trabajados y poco o nada remunerados, y que finalmente acaban en desempleo, no solucionando al fin y al cabo el problema de las altas tasas de paro. Además, estas subvenciones tendrían que estar centradas en mayor medida en paliar la especial dificultad a la que se enfrentan jóvenes y mujeres para acceder a un empleo estable.

Por último, podemos señalar que es una realidad que cada vez más jóvenes andaluces están interesados en la creación de empresas, y que esto sería un magnífico impulso para la economía andaluza. Los problemas que encuentran estos jóvenes emprendedores son la gran cantidad de obstáculos para la creación de un negocio. Por ello, habría que llevar a cabo una reestructuración del acceso a la creación de los mismos, tanto a nivel burocrático, como con facilidades de crédito. Depositando, de este modo, un voto de confianza en aquellos emprendedores para así conseguir el valioso estímulo que la actividad empresarial provoca en la economía.

CONCLUSIONES

En resumen, la clave sería enfocar con más fuerza los fondos hacia políticas activas de empleo, aumentando la colaboración entre el sector público y privado, al igual que ejercer mayor control sobre la utilización perversa por parte de algunas entidades de los tipos de contratos utilizados y/o del sistema de prestaciones por desempleo. Por otra parte, intentar disminuir los contratos precarios que se han convertido en un instrumento sistemático de contratación, para pasar a premiar con más intensidad a aquellas entidades que proporcionen mayor estabilidad, promoviendo especialmente la contratación de jóvenes y mujeres, y orientándonos con todo ello, a la reducción del desempleo estructural al que nos enfrentamos actualmente.

Estas medidas no provocarían disminuciones instantáneas del número de desempleados, sino que transcurrirían algunos meses antes de observarse resultados. Sin embargo, si continuamos fomentando la temporalidad y precariedad sólo conseguiremos reducciones temporales del número de desempleados; los contratos temporales empiezan y acaban, y en un elevado número de casos, que un nuevo trabajador acceda al empleo mediante un contrato de duración determinada, significa que otro acaba de salir al desempleo.



Reflexiones para una orientación de las políticas de empleo ante el cambio de contexto

Juan Murciano Rosado

El nuevo contexto socioeconómico que caracteriza a la economía española está signado por los efectos derivados de la crisis hipotecaria y la crisis del sistema financiero y el consiguiente rescate público de un importante número de entidades, bancos y cajas. La incidencia de estos rescates en los presupuestos públicos y el efecto de los estabilizadores automáticos ante la masiva destrucción de empleo y la contracción de la demanda agregada alimentaron los procesos especulativos, que ya de por sí venían actuando, multiplicando la magnitud del déficit y la deuda pública española. Ante esta situación, las políticas públicas se están viendo sometidas a procesos de ajuste que se traducen en sucesivos recortes que están alimentando el círculo vicioso en tanto que minoran la capacidad recaudatoria del Estado. Por tanto, nos encontramos en un contexto de destrucción de empleo y menor capacidad del Estado para responder a las acuciantes necesidades de la población, los sectores económicos y los territorios, tanto aquellas más “tradicionales” como sobre todo las nuevas que se les añaden.

En definitiva, se ha pasado de un contexto en el que se creaba empleo y se aplicaban instrumentos para incentivar la contratación a otro en el que se destruye empleo y debe aminorarse su incidencia, abordando el reciclaje profesional y el reparto de oportunidades. *Son estos cambios, de contexto, de necesidades y de capacidades para solventarlas, los que nos sitúan ante la necesidad de acometer una nueva orientación de las políticas públicas en general, y de las políticas de empleo en particular*, que se tomen como base para redefinir sus objetivos y, por tanto, las estrategias e instrumentos idóneos que permitan alcanzarlos.

Para iluminar este proceso de cambio de las políticas de empleo, a continuación se presentan algunas reflexiones a la luz de los aprendizajes derivados de un importante conjunto de proyectos experimentales de empleo que se han desarrollado en Andalucía en la última década¹. Concretamente se abordan tres ámbitos de las políticas de empleo: el diagnóstico; el diseño y la gestión; y la definición de los instrumentos idóneos.

¹ Se hace referencia a un importante conjunto de proyectos experimentales de empleo cuyo germen puede situarse a finales de los años noventa con los Pactos Territoriales por el Empleo impulsados por la Comisión Europea; y que tuvieron su continuidad en las Iniciativas Comunitarias durante el periodo de programación 2000-2006. Junto a ellas, las iniciativas PRODOR a escala nacional o la más reciente del programa ATIPES de la Junta de Andalucía. Todas ellas encuentran un nexo común en su vocación por trasladar el diseño de las políticas de empleo hacia los ámbitos locales articulándose vía partenariados como una garantía para adaptar las políticas a las nuevas necesidades y como caldo de cultivo idóneo para la innovación y personalización de los instrumentos pertinentes.



1. En el ámbito del diagnóstico, la evolución de las necesidades de la población ante el cambio de contexto exige evolucionar desde unas políticas verticales y generalistas a otras mucho más específicas, selectivas, personalizadas y contextualizadas

A partir de 2008 la incidencia de la crisis acentúa y acelera la transformación que ya se venía observando en las necesidades, problemas y demandas de la sociedad, que no permiten un diagnóstico riguroso a partir de categorías tan globales o genéricas como el sexo o la edad que no contemplan la diversidad dentro de cada grupo poblacional ni la multidimensionalidad del fenómeno del desempleo que se manifiesta en la conjunción de múltiples factores que operan sobre una misma persona y la sitúan en riesgo de exclusión, en la exclusión efectiva o la pobreza, quedando incluso fuera de los circuitos asistenciales en materia de empleo.

Los proyectos experimentales de empleo desarrollados en la última década ponen de relieve que, con independencia de los objetivos específicos que se persigan (promover el autoempleo, facilitar la reinserción laboral o la adaptabilidad de empresas y trabajadores, entre otros), el carácter personalizado de las acciones según el perfil de la persona beneficiaria es un condicionante del éxito de las políticas de empleo, que potencia su capacidad para generar nuevas dinámicas y cambios sostenibles en los procesos de inserción y reinserción laboral. Y con esto se hace referencia no sólo a la necesidad de adaptar las políticas a las necesidades y potencialidades de cada persona beneficiaria, sino también de ligar los procesos formativos y demás políticas de fomento del empleo a las oportunidades que ofrece el territorio. La puesta en marcha de programas que respeten esta relación triangular (perfil-contexto-instrumentos) tiene como consecuencia la flexibilización de las políticas para responder a necesidades cada vez más específicas y sofisticadas, focalizando los recursos en problemáticas concretas y facilitando respuestas integrales. La toma de conciencia sobre esta realidad determina el paso de unas políticas públicas generalistas y centradas en colectivos -concebidos como un todo homogéneo-, a una intervención mucho más selectiva y centrada en problemas específicos, que son producto de la conjunción de situaciones personales y contextos sociocomunitarios y territoriales.

2. En el ámbito del diseño y la gestión de las políticas de empleo, la respuesta natural a esta evolución de las necesidades pasa por incentivar el traslado de la capacidad de diseño de la política de empleo hacia los ámbitos locales, consolidando la apertura en su proceso de elaboración y dando cabida al mayor número de agentes clave en partenariados locales a favor del empleo

Una debilidad recurrente de las políticas de empleo ha sido la dicotomía que se observa entre los ámbitos en los que se acomete su diseño y aquellos -más locales- en los que se gestionan y ejecutan. Para superar estas limitaciones ya se venían poniendo en marcha proyectos experimentales que han procurado trasladar esta capacidad de diseño a los ámbitos locales. Este tipo de iniciativas se han caracterizado por articularse sobre la base de partenariados locales en los que estuviesen presentes, además de los departamentos competentes de los diferentes niveles de la administración pública y los principales agentes sociales y económicos, una muestra de los principales actores cada territorio; dando cabida al tejido asociativo local como representante de intereses, problemáticas y necesidades muy particulares y específicas. Esta mayor apertura del proceso de elaboración de las políticas

de empleo ha supuesto, sin duda, una mejora a la ya destacada trayectoria andaluza en materia de concertación social como caldo de cultivo idóneo para el diseño de las políticas.

Estos partenariados han demostrado ser un mecanismo pertinente para implicar a nuevos sectores de la sociedad civil en la inserción de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral mejorando y cualificando el diálogo entre los agentes implicados. Entre las mejoras que se derivan de corresponsabilizar a más actores en la solución del desempleo pueden destacarse las siguientes: se facilita la identificación y selección de los destinatarios de las intervenciones, optimizando su cobertura y evitando sesgos de participación; se hace una más eficiente provisión de servicios al actuar estos agentes como intermediarios e interlocutores capacitados y legitimados para potenciar la implicación de las personas desempleadas en su proceso de inserción laboral, generando sinergias y evitando duplicidades; y se promueve la necesaria adaptación de los instrumentos a las necesidades particulares de las personas desempleadas. En última instancia, este modelo de gestión facilita la vertebración territorial a través de la conformación de redes institucionales, que generan modelos de intervención mucho más inclusivos y contribuyen a que se permita la representatividad de espectros sociales más amplios.

No obstante, la realidad muestra como estos partenariados no han tenido, salvo en contadas ocasiones, una capacidad real para diseñar sus propios instrumentos adaptados a la problemática particular de cada territorio, sector y grupo poblacional en cada momento concreto del tiempo. Ello ha sido así ya que aunque tuviesen la capacidad para llevar a cabo un diagnóstico participativo y desarrollar costosos procesos de concertación en cuanto a las soluciones, se topaban una y otra vez con un catálogo limitado de instrumentos disponibles y ya diseñados “desde arriba”. Véanse por ejemplo las ayudas a la contratación, ayudas a la creación de empresas o catálogos de cursos de formación, entre otros, cuyos parámetros y requisitos distan mucho de ajustarse a todas las realidades.

3. En el ámbito de los instrumentos de las políticas de empleo, las nuevas necesidades y el nuevo contexto determinan la necesidad de ampliar el concepto de empleabilidad –incorporando su dimensión colectiva– y de optimizar la combinación de los instrumentos de las políticas activas y pasivas para resolver las situaciones de desempleo contemplando un reparto equitativo de recursos y oportunidades

En una primera aproximación a los instrumentos de los que se dota la política de empleo para alcanzar sus objetivos, debe apuntarse que es necesario considerar tanto aquellos del dominio de las políticas activas como los propios de las políticas pasivas, así como la combinación óptima de ambos para repartir las oportunidades de empleo y los recursos para promoverlo. En este sentido, el cambio de contexto exige que se consideren escenarios a medio plazo que consideren trayectorias personales que contemplen periodos de desempleo y de formación en alternancia con el empleo con periodos de empleo temporal ajustados a las oportunidades laborales actuales. Estos escenarios deberían considerar la compatibilización de percepciones de desempleo con trabajos a tiempo parcial que permitan compensar la minoración de rentas derivada de la disminución experimentada tanto por los salarios reales como por las propias prestaciones, teniendo en cuenta, a su vez, el incremento en los índices de temporalidad.

En el terreno operativo, los proyectos experimentales de empleo articulados bajo la fórmula de partenariados nos muestran también instrumentos interesantes y novedosos susceptibles de ser incorporados a las políticas generales de empleo. Las becas de inicio de actividad liberadas mensualmente como forma para aliviar las cargas de los primeros pasos del autoempleo, los microcréditos, o los tutores y acompañantes en el puesto de trabajo para aquellos colectivos con especiales dificultades, son sólo algunas de las buenas prácticas experimentadas. Asimismo, se puso de relieve la mayor aceptación y eficacia de determinados instrumentos sobre algunos grupos de personas, siendo un ejemplo ilustrativo que los instrumentos de promoción del autoempleo fueron menos eficaces en aquellas personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, lo que puso de relieve que la inserción y la empleabilidad son procesos a la medida, graduales e integrales que se traducen en una evolución –también gradual– de la persona beneficiaria en su relación con el empleo.

Hacer efectiva la incorporación de estos instrumentos precisa que, salvaguardando el necesario control de legalidad, se flexibilicen los requerimientos de elegibilidad presupuestaria y se les asigne una dotación suficiente, promoviendo una gestión por resultados en el ámbito de las políticas públicas de empleo. Junto a ello, es preciso ampliar y ajustar al nuevo contexto los perfiles y requerimientos de los potenciales beneficiarios de estos instrumentos, acometiendo evaluaciones rigurosas que permitan estimaciones aproximadas que eviten problemas de infraestimación de la población destinataria.

En un ámbito más conceptual, puede decirse que los proyectos experimentales de empleo ejecutados en Andalucía adoptaron en líneas generales una concepción individual de la empleabilidad en coherencia con los postulados de la Estrategia Europea de Empleo. Ello derivó en que sus instrumentos se orientasen, por un lado, a desarrollar las habilidades y competencias de trabajadores y desempleados –primando la formación– como factores determinantes de su capacidad para encontrar y mantener un empleo; y, por otro, a contemplar en sus estrategias determinadas circunstancias personales (entorno familiar, cultura laboral, acceso a recursos, etc.) –primando servicios personalizados de orientación laboral y determinados servicios de conciliación de la vida familiar y profesional. Los aprendizajes derivados de estas iniciativas nos permiten identificar otro ámbito de mejora para la definición de los instrumentos de las nuevas políticas de empleo: la empleabilidad, además de afectar a determinados factores individuales y circunstancias personales, debe considerar otros factores externos y colectivos, asociados a factores de demanda y a las propias políticas de contratación de las empresas². Es esta dimensión colectiva la que menos se ha explorado a pesar de que la propia Estrategia Europea de Empleo promoviese en este sentido la constitución de partenariados que reuniesen a los agentes competentes en materia de empleo, a los principales agentes socioeconómicos y a los empleadores para generar, de manera concertada, un entorno de normas e instituciones favorecedor de la empleabilidad. Esto exige sin duda, una acción concertada de los Estados Miembros así como una mejora del marco de coherencia de las políticas públicas en su conjunto, más allá de la propia política de empleo individualmente considerada.

Se han presentado aquí sólo unas primeras reflexiones para la insoslayable reorientación de las políticas de empleo hacia un contexto de crisis como el actual que precisa ampliar las bases participativas del proceso de elaboración de las políticas de empleo para obtener un diagnóstico concertado y plural, así como la configuración de renovados instrumentos que permitan adaptar las políticas a las nuevas y cambiantes necesidades de la población, de los sectores económicos y territorios y no al revés.

² McQuaid y Lindsay (2010), citado en Díez, M.A. “Empleabilidad. Delimitación conceptual y retos para su evaluación en iniciativas de promoción del emprendizaje y el trabajo autónomo”. Disponible en <http://www.sociedadevaluacion.org/website/>

Todas las personas tienen derecho al trabajo

Francisco Beltrán Sánchez

En un país en el que se está poniendo en tela de juicio los derechos constitucionales de las personas, en un país en el que todo se está poniendo en la clave del dinero y de quienes lo tienen y lo manejan, sí en un país en el que las personas están supeditadas al dictado de “los mercados”

Así como el coste de la educación en el territorio de un país no debería ser el freno para que cualquier niño o niña de cualquier punto geográfico, desde las grandes ciudades hasta el más pequeño y/o alejado de los pueblos, tenga las mismas oportunidades de educarse y de poder acceder a las diversas posibilidades de desarrollo de sus capacidades, las medidas de protección y promoción social no deberían escatimarse para conseguir la máxima integración de las personas con discapacidad.

Desde la más temprana edad todos los ciudadanos deben tener acceso a la educación, a la sanidad, a la atención a la discapacidad, a la atención a la dependencia, al trabajo, en igualdad de condiciones sin discriminación por su lugar de residencia, procedencia, raza, sexo, religión o ideología, cada niño y niña de este país han de tener desde la cuna como seña de identidad la Igualdad y la Justicia Social.

Dice la Constitución Española que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, también dice, sobre derechos fundamentales, que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a tratos inhumanos o degradantes. Igualmente queda escrito en la Carta Magna, en su artículo treinta y cinco, que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Y, en especial, en el artículo cuarenta y nueve dice que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos de todos los ciudadanos, incluido el derecho al Trabajo.

Hubo un tiempo en el que todos compartimos la aspiración de la Igualdad de Oportunidades en todos los ámbitos sociales, económicos y productivos, la esperanza del desarrollo de los derechos sociales y laborales de las personas con discapacidad se escribió en una Ley, la LISMI. Esta Ley trajo entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad, desde: la discriminación positiva de las personas con discapacidad; la obligación de reserva/contratación de personas con discapacidad en un 2% de la plantilla en empresas con 50 o más trabajadores; el principio de igualdad de trato; la adaptación al puesto de trabajo o los centros especiales de empleo



que habrán de posibilitar un empleo remunerado y la atención personal y social que necesiten los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, así como ser un tránsito desde el empleo protegido hacia el “Mercado Laboral Ordinario”. Con posterioridad la Ley 46/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, vino a propiciar nuevos enfoques en la empleabilidad y la integración laboral de las personas con discapacidad, más concretas en el RD 870/2007, de 2 de julio, que regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Desde las indicaciones de La Comisión Europea en 2007 señalando la necesidad de nuevos enfoques sobre el empleo de las personas con discapacidad con un mayor enfoque en programas de empleo más flexibles, que recojan el empleo con apoyo, la inclusión activa y medidas de discriminación positivas, hasta el 2010 se ha venido profundizando en una estrategia de acción para el empleo de las personas con discapacidad con objeto de combatir activamente la discriminación desde la eliminación de barreras socioculturales, legales y/o físicas, la potenciación de la educación y la formación, las nuevas políticas activas de empleo, una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario - llegando por ejemplo a tasas del 7% en las convocatorias de empleo público-, la renovación en los instrumentos de generación empleo protegido, la mejora del tránsito al empleo ordinario y de la calidad del empleo en las condiciones laborales y salariales, la mejora de la información y la coordinación, entre otros aspectos.

Las bonificaciones a la contratación de las personas con discapacidad contempladas en la legislación laboral y que estaban reguladas por el RD1542/2011, quedan derogadas por la reforma laboral de febrero de 2012 volviendo a la normativa anterior a la aplicación de la Estrategia Española de Empleo, viéndose minoradas salvo las bonificaciones en cuotas a la Seguridad social en empresas ordinarias y en centros especiales de empleo.

Ha sido después de 2010 por la situación de paro bestial y la caída de la producción en todos los sectores en general, pero en especial con la agresiva y lesiva Reforma Laboral de febrero de 2012, que podemos esperar una mayor dificultad para acceder al empleo de las personas con discapacidad, lo que además puede venir agravado por estar más expuestos si cabe a la precarización laboral. Y lo peor puede estar por venir en futuros recortes en la protección social a las personas con discapacidad tanto con empleo como sin él.

No obstante, desde los postulados del sindicalismo socialista y de clase, hoy seguimos pensando que la Igualdad de Oportunidades es posible, también en la inserción laboral plena de las personas con discapacidad.

Los que no sabemos mucho o nada de “Economía”, siempre pensamos que el mercado estaba al servicio de las personas y no al contrario, estuvimos y estamos en la creencia de que las personas de cualquier sociedad establecen los mercados para adquirir los distintos bienes y servicios con el objetivo de satisfacer sus necesidades, pero hemos ido descubriendo que esto no siempre ha sido así, que ha habido quien se ha encargado de darle toda la importancia al “mercado”, a su actividad de compra y venta sin transacción tangible con el único objetivo de satisfacer la codicia y olvidándose de que todo esto era un instrumento para llevar los bienes y servicios a las personas. Ahora, estamos en el inverso, son las personas el instrumento para generar más “capital” desde los mercados, son las personas quienes por “ellos” se ven esquilados en sus bienes y esclavizados por la prestación de servicios, por el trabajo.

Lo que es peor es que a los más débiles y desprotegidos de “estas modernas sociedades”, entre los que especialmente se encuentran las personas con discapacidad, es a quienes con más dureza está castigando esta nueva o vieja concepción del mundo.

A tenor de la tímida reacción social no está de más recordar que el Bienestar de la Sociedad Española, sustentado en nuestra Carta Magna y que ha propiciado el mayor desarrollo social de nuestra historia, en la situación actual se está desmantelando por medio de una política contra las personas y sometida a los números del dinero, de sus mercados y sus mercaderes. Hoy tras el mantra de “la crisis” se están atacando principios fundamentales y derechos de los ciudadanos recogidos en nuestra constitución. Está en especial peligro de desaparición o de transformación profunda el sector laboral y productivo basado en la asistencia, la formación y la integración de las personas con discapacidad.

Las tasas de ocupación y participación en la actividad económica de las personas con discapacidad han ido creciendo desde niveles muy bajos al comienzo de este período democrático llegando a superar el 35% de la población activa con alguna discapacidad en el 2008. Recordar que aun queda mucho para llegar a las tasas de la población activa sin discapacidad, tasas que están por encima del 75%.¹

Hemos recorrido un camino imperfecto pero nada desdeñable, ahora se empeñan en generar estados de opinión y debate sobre temas que creíamos ya superados. Los recortes en el gasto público, que parece ser la única economía posible, la creación de un estado de opinión sobre la fragilidad, y peligro de quiebra del sistema de protección social y de pensiones, pueden estar sentando las bases para justificar una deriva hacia más recortes sobre derechos de las personas con discapacidad.

No podemos permitir que nos hagan volver a los tiempos en que estas personas, las personas con discapacidad, sentían la vergüenza en ellas o en sus familias, a los tiempos en los que su tiempo pasaba entre cuatro paredes más o menos indignas escondidas tras el ruido de las vueltas de la llave en la cerradura.

¹ Informe Equipara 2008 - Fundación Equipara



Yacimientos de empleo y servicios sociales

Fernando López Valverde

España vive el momento “más dramático” desde que se inició el cataclismo de la economía. El mercado de trabajo en los últimos años, tanto en España como en Andalucía deviene caracterizado por una masiva destrucción de empleo, al que las estremecedoras reformas laborales sólo han acelerado mayor destrucción del mismo. Los últimos datos de paro y afiliación, lejos de ser esperanzadores como dice el Gobierno, suponen la confirmación de que la Seguridad Social se encuentra en una situación de pérdida constante de afiliación, que se va agravando en los últimos tres años con una multiplicación de la destrucción de empleo insoportable.

Para más encanallamiento desde el inicio de la crisis ni los responsables europeos ni los gobiernos españoles han adoptado ninguna política para el crecimiento y el empleo a pesar de que ya hay más de cinco millones de parados.

En esta crítica situación, hay que insistir hasta la saciedad en la necesidad de crear empleo “decente”, con derechos laborales, cobertura de seguridad social e ingresos “dignos”. Por eso no puede haber mejor momento para rescatar el concepto de “nuevos yacimientos de empleo” acuñado en 1993 por Jacques Delors en el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, precisamente en aquellos sectores, que tienen la doble función de dar respuesta a necesidades sociales parcialmente atendidas o sin atender con la creación de empleo.

Todos sabemos que los servicios sanitarios tienen como objetivo la salud, los educativos el aprendizaje y los de las pensiones las prestaciones económicas de garantía de ingresos para la subsistencia. Pero identificar el bien que aportan los servicios sociales siempre resulta de una mayor indefinición por su complejidad, como es el prevenir, paliar o corregir los desajustes que las personas son incapaces de hacer autónomamente en la vida cotidiana sin el apoyo de las redes familiares o comunitarias a las que pertenecen.

Ciñéndonos a este sector social, -los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal-, vemos que se trata de un segmento que abarca desde las actividades sanitarias de todo tipo, incluidas las hospitalarias, a las residencias de ancianos, el cuidado de personas dependientes, el de niños, etc., que pueden tener carácter ambulatorio, domiciliario, diurno, residencial, unificados, etc., prestados con servicios de teleasistencia, de ayuda a domicilio, de día y de noche o de atención residencial, entre otros. Todo ello con prestaciones económicas vinculadas a esos servicios, incluyendo los de cuidados en el entorno familiar y los de asistencia personal. Y en este contexto, no podemos dejar de citar la figura de los cuidadores no profesionales, reconociéndolos como uno de los pilares fundamentales dentro del sistema de cuidados.



A pesar de ciertas limitaciones estadísticas, al repasar los registros oficiales de afiliación a la Seguridad Social desvelan que la sección más dinámica ha sido la de actividades sanitarias y la de servicios sociales donde, pese a la crisis y al recorte de gastos de las administraciones, el empleo creció en unos porcentajes más que interesantes. Dichos datos desvelan que, en general, han sido las actividades sanitarias y los servicios sociales los que mantuvieron un fuerte impulso en la creación de puestos de trabajo y los que evitaron que la tasa de paro se disparara en aquellos momentos en el conjunto de España.

En las últimas décadas en Andalucía han sido cada vez más importantes los sistemas públicos de servicios sociales, en los cuales la administración pública ha querido garantizar el derecho de la ciudadanía a esos servicios, destacando las medidas específicas para la atención a las personas más vulnerables, como los menores de tres años con discapacidad. La ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante, LAPAD, 2006) y dentro de ella, el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante, SAAD). El SAAD ha intentado responder a que se fueran produciendo esas necesidades de atención, incluyendo poco a poco una externalización del cuidado, para que pudiera ser un instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral. Así se abrió el horizonte a la necesidad de personas que desarrollen bajo la perspectiva de la profesionalización del servicio la perspectiva territorial en estas actividades, que llegaron a ser consideradas como empleos de iniciativa local englobadas como pilar fundamental en el desarrollo local. Hay que destacar en nuestra comunidad autónoma la visualización que se hace de la labor de las personas cuidadoras, la inmensa mayoría mujeres de la misma familia.

En Andalucía son ya más de 800.000 personas y sus familias con estas necesidades. Aquí se pusieron en marcha planes integrales de atención, en los que la discapacidad ha pasado a ser una dimensión transversal a todas las políticas y líneas de actuación del Gobierno con intervenciones multidisciplinares, por lo que la atención social ha venido acompañada de un conjunto de medidas orientadas también a una efectiva incorporación laboral. Repetimos que precisamente las tareas de asistencia a los mayores, de la mano de la nueva Ley de Dependencia, han sido las ocupaciones con mayor crecimiento en Andalucía.

La familia es la red principal de prestación del cuidado, y dentro de ella el papel invisible de la mujer como miembro principal en el que recae la dura tarea del cuidado. Tradicionalmente, la mujer ha sido la encargada de la atención y prestación de cuidados personales dentro de la familia, desde la crianza de los hijos hasta el cuidado de sus mayores como de aquellos miembros de la familia con necesidades de apoyo como consecuencia de su discapacidad o situación de dependencia. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, los cambios en la estructura y dinámicas familiares, el envejecimiento de la población, los avances médicos y con ellos la cronificación de enfermedades lleva consigo un aumento de la esperanza de vida, aumentando así las situaciones de dependencia para la realización de las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. Los cambios sociales y económicos actuales, junto al envejecimiento progresivo de la población, están generando nuevas necesidades sociales o la visualización de otras ya existentes, pero no satisfechas en su totalidad.

UGT en Andalucía no ha cesado de reclamar insistentemente una estrategia “realista y eficaz” precisamente en los tres pilares de los sistemas de bienestar considerados fundamentales en una sociedad como son los servicios sanitarios, los servicios educativos y el de las pensiones o prestaciones, a los que hay que agregar indiscutiblemente el de los servicios sociales.

Por ello en esos párrafos nos hemos detenido brevemente para recordar la necesidad de revitalizar las políticas de empleo en nuestra comunidad autónoma. Urge realizar una nueva caracterización de las personas en situación de dependencia en Andalucía, porque la situación ha degenerado a peor, con necesidades cada vez mayores y lo realmente preocupante son las actuales tendencias sociodemográficas con el envejecimiento de población y dentro de este colectivo la población octogenaria, la cual se va consolidando como un grupo importante y creciente dentro de la pirámide poblacional tanto andaluza como española.

Con estos datos tan relevantes se ha de volver a incidir en el modo, en el que este fenómeno social creciente puede y debe seguir siendo determinante en la creación de empleo. Hay que relanzar la puesta en marcha del crecimiento del empleo relacionado con la atención a las personas en situación de dependencia; y hacerlo crecer para alcanzar como mínimo al noventa por ciento de esa población en un entorno de masiva destrucción de empleo.

En conclusión, se trata de que siga siendo un sector de actividad en expansión y con perspectivas de futuro, contando con un contexto empresarial y de empleo positivo, para que las actividades relacionadas con la atención a las personas en situación de dependencia, vuelva a generar empleo en Andalucía durante los próximos años tanto en las actividades de servicios sociales sin alojamiento, y las actividades de asistencia en establecimientos residenciales, como en las actividades sanitarias, las cuales, tienen también un papel complementario en la atención a las personas en situación de dependencia.

Estamos convencidos de que de todo ello se va a derivar el que los servicios relacionados con la atención a la dependencia vuelvan, más pronto que tarde, a ser yacimientos de empleo, apoyándose en la dinámica del tejido empresarial relacionado con la dependencia en Andalucía.

Porque el mercado de trabajo en España es el escenario de una catástrofe anunciada reiteradamente; y las medidas para paliarla tienen que ser necesariamente urgentes, ágiles y eficaces.

Una clave: la participación de las empresas

Roberto Marín Acevedo

Es evidente la necesidad de un cambio de modelo productivo, y que éste no puede hacerse con un simple anuncio y una publicación en el BOE.

Casi todos coincidimos, en que un verdadero cambio del sistema productivo solo es posible si conseguimos reducir las desigualdades existentes, si avanzamos en un nuevo modelo de distribución de la renta, en un uso más equilibrado y sostenible de los recursos, si hacemos una apuesta por la inversión en educación, en investigación e innovación, si construimos un auténtico sector financiero al servicio de la economía real...

Otros, más por razones ideológicas que por reales, consideran que la clave está en hacer una “devaluación interna”, es decir, una reducción de costes laborales y del nivel de vida de los ciudadanos, además de ser más “flexibles” para así poder aumentar la competitividad y avanzar en un modelo exportador. Y que esto solo se puede alcanzar aplicando políticas de austeridad y planes de ajustes: reducción del gasto público, incremento del IVA, empeoramiento de las condiciones de trabajo, reducción de salarios, prestaciones y subsidios, endurecimiento de las condiciones para acceder a la jubilación anticipada y parcial, etc. Pero esto sigue siendo más de lo mismo, pues las medidas que se están adoptando no solucionan la situación, sino que la agravan y el deterioro de las condiciones laborales, económicas y sociales es constante.

Un cambio real de modelo productivo debería obligar a 2 cuestiones:

- A ser realistas y coherentes. No se puede pensar que Andalucía se debe de convertir en un Silicon Valley. Andalucía tiene que hacer el cambio de modelo basándose en lo que tiene y en lo que sabe hacer. Nuestro tejido empresarial son fundamentalmente microempresas y algunas pymes. El mercado suele ser local y/o provincial, y en el menor de los casos nacional. Por ello, cuando hablamos de la apuesta por la industria no podemos empezar a pensar en crear empresas como Yahoo! u Oracles, tenemos que pensar en lo que tenemos y en Andalucía se podría empezar, por ejemplo, por las industrias agroalimentarias; empresas éstas que generan valor añadido, que además están distribuidas por todo el territorio y que se basan en recursos endógenos.
- A modificar conductas, modelos de producir y de consumir, de eficiencia energética, de organización del trabajo, de modo de relaciones laborales. A cambiar muchos comportamientos de los propios ciudadanos y de la sociedad. A acabar con prebendas y privilegios inaceptables. Y todo esto, lógicamente, provoca resistencias, rechazos, lobbys, poderes mediáticos, etc.



Es evidente, que un cambio de modelo productivo solo es posible si todos lo exigimos y si todos participamos en él. Solo es posible si estamos dispuestos a implicarnos en conseguirlo.

Y tenemos que empezar a reaccionar ya, pues mañana puede que sea tarde. No podemos seguir aceptando que las pocas empresas que aún nos quedan se vayan cerrando, que los jóvenes titulados continúen emigrando en busca de oportunidades de trabajo, que las mujeres se retiren del mercado de trabajo hartas de sellar la cartilla del paro, que las colas en las oficinas de empleo se institucionalicen...

Además, ya no es una decisión que dependa de nosotros mismos. En Andalucía, 1.500.000 trabajadores en paro exigen que se actúe.

Y en este avanzar hacia un nuevo modelo productivo, los trabajadores tenemos que ser actores principales. Tenemos que volver a recuperar la confianza, como trabajadores y como ciudadanos.

Los trabajadores, individual y colectivamente, necesitamos adoptar un papel más comprometido, más sindicalizado. Es necesario llevar la “democracia a las empresas”. Para ello es primordial superar las meras funciones de consulta y pasar a las de negociación y de participación. Tenemos que irnos empoderando, en los centros de trabajo, para contribuir al cambio de modelo productivo.

Y también tenemos que hacerlo a través de los Sindicatos de clase, porque es necesario avanzar en la negociación colectiva y en la concertación social. Es fundamental elaborar nuevas estrategias, diseñar nuevos escenarios, pero sobre todo proponer y adoptar un papel más proactivo.

- En la negociación colectiva, hay que gobernar las relaciones laborales. Es necesario aprender a ir enriqueciendo los contenidos de la negociación colectiva en materias como la innovación tecnológica, la organización del trabajo, la formación permanente, los usos del tiempo... como mecanismo para influir en los factores determinantes de la actividad de las empresas. Es necesario ir configurando nuevas alternativas ante la cada vez mayor fragmentación de la propiedad, de la producción, ante la aparición de nuevas formas de precarización del empleo, de desregulación de las relaciones laborales, etc. Es fundamental elaborar estrategias para acabar con la inseguridad que genera la reforma laboral, para romper el bloqueo permanente que se ejerce sobre la negociación colectiva, para garantizar la vigencia de los convenios frente a la pérdida de la ultraactividad que impone la nueva legislación, para potenciar marcos sectoriales autonómicos de negociación colectiva, etc.
- Y en la Concertación social, porque es necesario continuar impulsándola y complementándola en Andalucía, pues la Administración Autonómica tiene competencias suficientes sobre muchas de las políticas clave para el cambio de modelo productivo: educación, universidades, investigación, desarrollo e innovación tecnológica, actividad económica, empleo, relaciones laborales, formación, políticas de empleo, etc.

Y este es uno de los retos que tenemos los trabajadores: avanzar en formación y en cualificación. Avanzar en compromiso y en militancia. Avanzar para participar más y mejor.

Es evidente que debemos plantear respuestas ideológicas a conflictos ideológicos. Y la participación de los trabajadores en las empresas es clave.

La educación es clave de empleo y futuro

Gabriel Centeno Santos

La crisis económica global en la que está inmerso nuestro país y Andalucía, que parece no tener fin, exige un cambio en el modelo productivo, a saber: la necesidad de impulsar un modelo alternativo de crecimiento económico, basado en el conocimiento, que asegure un desarrollo económico sostenible, genere empleo de calidad y un creciente bienestar. Y evidentemente, el sistema educativo es una pieza esencial en este cambio del modelo productivo. Un cambio que pasaría por una mejor formación de nuestra juventud reduciendo el fracaso escolar en la enseñanza obligatoria, incrementando la cobertura pública en la educación infantil, mejorando los niveles de cualificación profesional, potenciando las políticas de innovación y desarrollo, en las que las universidades han de jugar un papel determinante, y diseñando un nuevo marco de formación para el empleo decente y con derechos, coherente con el mercado de trabajo.

Se hace imprescindible que los gobiernos y las Administraciones públicas den prioridad e inviertan en la educación como clave de futuro en estos momentos de crisis, para avanzar en el cambio de modelo productivo. A la delicada situación económica por la que atraviesa Andalucía y al esfuerzo económico efectuado por este Gobierno de coalición (PSOE-IU), se añaden los peligros de privatización que contiene el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa del Partido Popular, la LOMCE. Por ello, ahora más que nunca, es preciso garantizar la financiación pública del sistema educativo, ya que la calidad y eficiencia de la educación, tal y como afirman diversos estudios internacionales, está en íntima relación con un incremento del gasto presupuestario en términos de PIB que permita que sigamos acercándonos al promedio de los países de nuestro entorno (UE-15).

En las últimas legislaturas se aprobaron importantes leyes educativas -LOE en el Estado o LEA en Andalucía- que fijaron las bases de la política educativa en las enseñanzas no universitarias en España y en Andalucía, respectivamente. A partir de ahí, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) debería haber llevado a cabo una auténtica política de impulso y coordinación de la educación y su desarrollo normativo, política que ni antes ni ahora se ha hecho, con el objetivo de conformar un modelo de sistema educativo descentralizado en su gestión, pero coherente y solidario en todo el Estado, que actúe como factor de cohesión social, territorial y económica.

Bien al contrario, el Gobierno del Partido popular, y en concreto el MECD, en vez de emplear los mecanismos legales necesarios que garanticen el cumplimiento de la normativa básica estatal, apostando y trabajando por conseguir un amplio consenso sobre la política educativa de nuestro país, a través de la Conferencia Sectorial de Educación, propicia algunas iniciativas que han adoptado comunidades autónomas como Madrid, Murcia y Comunidad Valenciana para boicotear la asignatura

de Educación para la Ciudadanía y los derechos humanos, que sigue siendo obligatoria para todo el alumnado.

El necesario consenso educativo Estado/CC.AA. no es antagónico con la autonomía de funcionamiento de las Comunidades; antes al contrario, la refuerza. Porque siendo partidarios de la descentralización, podemos acercar mejor la Administración a los ciudadanos facilitando, a su vez, una paz educativa acorde con la identidad lingüística y cultural de las comunidades autónomas en una España plural.

Este escenario, someramente descrito, casa perfectamente con la autonomía de funcionamiento en el sistema educativo, preservando la unidad en sus aspectos básicos, en el ámbito del Estado; en definitiva, en la búsqueda de una educación pública, participativa, democrática, laica e inclusiva, con todos y para todos: una educación de calidad en equidad.

Sin embargo, la pertinaz crisis, con su control y reducción del gasto público, el proyecto de país que diseña el PP con su política de hechos consumados mediante Reales Decretos-Leyes y los acontecimientos políticos subsiguientes están dando al traste con muchas de las iniciativas educativas que estaban gestándose en la última década en las CC. AA., en colaboración con el Ministerio. Nos referimos a actuaciones de mejora tales como los bloques de medidas que a continuación se exponen someramente:

1. PROGRAMAS DE MEJORA DEL RENDIMIENTO ESCOLAR DEL ALUMNO

entre los que figuran:

- ♦ **Plan** prioritario y **específico de la educación infantil (0-3 años)**, con el objetivo de aumentar las plazas públicas ofertadas para el ciclo, mediante la creación de nuevas escuelas, ampliación de las existentes, transformación de guarderías en centros de educación infantil y mejora de la formación del personal especializado aumentando la oferta de los ciclos formativos de Técnicos Superiores.
- ♦ Programa **LEER PARA APRENDER. LEER EN LA ERA DIGITAL**, desplegando acciones centradas en la mejora de las bibliotecas escolares y en el fomento de lectura, traducciones de materiales del espacio virtual a lenguas cooficiales, o campañas dirigidas a corresponsabilizar a la sociedad o a crear redes sociales educativas.
- ♦ **PROGRAMAS DE REFUERZO, ORIENTACIÓN Y APOYO (PROA)**, orientados para que el alumnado con dificultades de aprendizaje pueda recibir diversas medidas de apoyo para superarlas mediante el acompañamiento escolar u otras para entornos socioculturales en donde se comprueba que abundan alumnos en desventaja educativa.
- ♦ **PROGRAMA DE PROFUNDIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS** para el alumnado con altas capacidades intelectuales.
- ♦ Y **CONTRATOS-PROGRAMAS PARA** aquellos centros sostenidos con fondos públicos que se comprometan a **INCREMENTAR EL ÉXITO ESCOLAR Y PARA LA REDUCCIÓN DEL ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO** de su alumnado mediante un Proyecto de mejora

educativa y que serán compensados por la Administración con recursos educativos necesarios para la puesta en funcionamiento del mencionado proyecto y medidas para la orientación y la prevención del alumnado en riesgo de exclusión social, respectivamente.

2. PROGRAMAS DE MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

fomentando el acercamiento de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) como recurso al alumnado mediante ordenadores portátiles; el impulso a la mejora de las enseñanzas en lenguas extranjeras perfeccionando la formación del profesorado, desarrollando los intercambios con otros países, reforzando las plantillas con profesorado nativo, con programas de inmersión lingüística en el extranjero...; o favoreciendo las redes de centros educativos para la cooperación en la que se produzcan intercambios de la información para la difusión de buenas prácticas educativas.

3. PLAN ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)

buscando el profesorado la innovación con nuevas formas de trabajar en los centros mediante redes de colaboración entre institutos de distintas CC. AA., incluyendo la movilidad de profesorado para el desarrollo de planes de certificación en calidad o la recopilación de buenas prácticas en la FP; el reconocimiento de las competencias profesionales a través de la experiencia laboral para la obtención de la acreditación profesional mediante la formación de orientadores, asesores y evaluadores; creando una plataforma digital para la FP a distancia, en conexión con las CC.AA. y elaborando materiales para poder ofertar módulos de ciclos formativos de la FP; la creación de un sistema integrado de información y orientación de la FP para facilitar el procedimiento de la acreditación de competencias profesionales; o la elaboración de un mapa de recursos de orientación profesional a nivel estatal.

4. LA INFORMACIÓN Y LA EVALUACIÓN COMO FACTORES PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

creando una red de información de la educación a nivel de Estado para la cooperación de los territorios al objeto de mejorar la calidad del sistema mediante la elaboración de informes y estudios sobre diferentes aspectos educativos; la coordinación y validación de las metodologías de trabajo y de los procesos de difusión de resultados.

5. EL PROFESORADO

desarrollando una oferta formativa permanente de las enseñanzas en todos los niveles educativos sobre temas estratégicos del sistema; acciones formativas específicas para las enseñanzas artísticas, deportivas, de idiomas...; intercambios de experiencias y buenas prácticas entre el profesorado; o la formación pedagógica, organizativa y de gestión a los equipos directivos, entre otras acciones.

El mantenimiento de esta política económica suicida por el actual Gobierno de la Nación (austericidio) quebró este elenco de actuaciones educativas que el Ministerio de Educación planificó para el ejercicio económico 2011, con un valor en torno a los 500 millones de euros, en coordinación con las CC.AA., y que fueron condenadas a “dormir el sueño de los justos”. Actuaciones que fueron sustituidas por acciones de evidente deterioro de la calidad educativa tales como el incremento de las ratios, la no cobertura de las bajas del profesorado durante los diez primeros días lectivos y el aumento de



la jornada lectiva del profesorado, articuladas unilateralmente vía Real Decreto-Ley (en Andalucía han supuesto la pérdida, este curso 2012/2013, de 4.502 puestos docentes).

De haberse mantenido la hoja de ruta reseñada líneas más arriba, hubiera significado la creación de decenas de miles de empleos de interinos e interinos sustitutos en el sector en nuestro país y por ende en Andalucía, en vez de su destrucción en los dos últimos años. Y su continuación en sucesivos ejercicios valdrían para seguir profundizando en la necesaria calidad en equidad del sistema educativo; considerando la educación en época de crisis como la mayor oportunidad para salir de ella, como la mejor inversión; en la senda emprendida por nuestro país y por Andalucía en los últimos treinta años para la mejora de la cualificación profesional y cívica de nuestros futuros ciudadanos.

En definitiva, en la perspectiva de configurar un espacio social cohesionado a través de un desarrollo sostenible, pensando más en el bienestar de las personas que en las oligarquías financieras, y en un tejido productivo diversificado que no nos condene a jugar un escueto papel en la UE de país periférico proveedor de servicios de baja calidad y de masas.

La Formación Profesional como escenario de oportunidad

Samuel Izquierdo Gandullo

Del conjunto de enseñanzas que componen el Sistema Educativo español, la Formación Profesional se presenta como portadora de un valor añadido que se desprende de las posibilidades de su articulación dentro del mismo, y que resulta especialmente notorio en el actual contexto de crisis económica, a saber: es un tipo de formación práctica que capacita para el desempeño cualificado de diversas profesiones. Es el carácter finalista de dicho valor el que proporciona a la misma esa caracterización de escenario de oportunidad, es decir: es la enseñanza que tiene como finalidad explícita la inserción de alumnos, conformados como profesionales cualificados, en el mercado laboral. Es decir: muestra mayor eficiencia en términos de empleabilidad, a corto y medio plazo, en comparación con otros niveles educativos. Asimismo su configuración, hasta ahora, ha tenido un carácter triádico puesto que ha incluido las enseñanzas que estaban encaminadas a otorgar titulaciones de formación profesional inicial, medio y superior; las acciones conducentes a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores y a aquéllas que se orientan a la formación continua en el seno de las empresas. Estos tres aspectos dan cuenta del carácter dual de estas enseñanzas, que integran a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, tanto el ámbito educativo como el ámbito laboral. Con respecto a este carácter dual podemos señalar que hay comunidades autónomas como la andaluza, donde se ha articulado dentro del propio organigrama de la Consejería de Educación, a través de la Dirección General de Formación Profesional Inicial y Educación Permanente y la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.

Otra de las características que podemos destacar como configuradora de un escenario de oportunidad ha sido su ductilidad: esa capacidad para adaptarse de modo flexible y sin merma en la calidad de su aplicación, a las necesidades e intereses personales que cada ciudadano ha ido demandando de ella en cada momento de su propia vida. Esto ha operado un cambio muy positivo en la percepción de la Formación Profesional en cuanto a su prestigio social, mostrándola como una herramienta con capacidad para paliar el desajuste entre las cualificaciones demandadas por el mercado laboral y las realmente disponibles por parte de los trabajadores; insertar y resinsertar trabajadores, que partían de situaciones marcadas por las desigualdades de origen, la diversidad en la formación académica obtenida, afectados por el abandono escolar prematuro, etc. Además, la cualificación profesional que proporciona ha favorecido la cohesión social y económica mediante la creación de una población activa cualificada, además de fomentar el empleo, convirtiéndola en una opción atractiva que ha multiplicado exponencialmente su demanda en los últimos años. Como ejemplos de lo referido podemos citar: la Formación Profesional Inicial, que comprende un conjunto de ciclos formativos de grado medio y superior, organizados modularmente, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a la diversidad de campos profesionales, cuyo valor



académico y profesional tienen validez en el marco estatal. Y vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, la oferta de la Formación Profesional para el Empleo cuya finalidad es la acreditación oficial de las competencias profesionales a través de los certificados de profesionalidad. En este sentido, cabría citar las palabras de Androulla Vassiliou, Comisaria de Educación, Cultura, Multilingüismo y Juventud de la Unión Europea: "...la educación y la formación profesional representan un vínculo esencial entre los mundos de la educación y el trabajo. En el clima económico actual es más importante que nunca que aunemos esfuerzos y hagamos que sea una opción más atractiva para los aprendices, los estudiantes y cualquier otra persona que desee poner al día sus capacidades".

Centrándonos en la complejidad propia de la Formación Profesional, cabría destacar tres núcleos sobre los que reflexionar en profundidad para abundar en el carácter de escenario de oportunidad, antes de "transplantar modelos" vía Real Decreto, como pretende el actual Gobierno de la Nación a través del RD 1529/2012 que implanta la "mediática" Formación Profesional Dual (modelo alemán), obviando las dificultades que tanto el método de financiación elegido como el tipo de empresas españolas -predominio de la pequeña y mediana empresa- pueden acarrear ya que está previsto que el Estado asuma la totalidad de la misma, orillando a las Administraciones Autonómicas que deberán signar los convenios de colaboración con las empresas y sin haber establecido los mecanismos que propicien un sólido e imprescindible compromiso de éstas en su incardinación:

- ♦ El buen funcionamiento del sistema demanda la vertebración adecuada de la relación de la multitud de actores implicados: centros educativos, organismos públicos, agentes sociales, tejido empresarial...
- ♦ Conjugación armónica entre formación reglada -incluida en el sistema educativo- y el aprendizaje permanente, en el que, además, desempeñan un papel destacado las empresas (formadoras o demandantes de formación), pero también los Sindicatos y las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).
- ♦ La edad de inicio en la Formación Profesional, aspecto este bastante polémico ya que genera disensiones entre los que postulan una separación de ciclos formativos a edades tempranas y los que advierten sobre las consecuencias negativas de una segregación educativa, que obliga a los estudiantes a tomar decisiones claves para su desarrollo posterior prematuramente.

Durante el curso académico 2010-2011 el Ministerio de Educación, en colaboración con las Comunidades Autónomas (CC. AA.), puso en marcha un Plan Estratégico de Formación Profesional que contemplaba el desarrollo de los aspectos mencionados en cuatro bloques, con sus correspondientes líneas de actuación:

- ♦ El desarrollo de la innovación en la Formación Profesional buscando la actualización de las formas de trabajar, de gestionar, de relacionarse propiciando que los centros desarrollen redes de colaboración internas y externas, a través de las Tecnologías de Información y la Comunicación y que se relacionen con las empresas y con su entorno.
- ♦ El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral. Es un instrumento para corregir el desequilibrio existente en cuanto a los niveles de cualificación de la población trabajadora. Se trataba de articular una oferta específica, conjunta

entre las Administraciones educativas y laborales, para permitir que los ciudadanos obtengan la acreditación necesaria y completar su formación.

- ♦ Una oferta de Formación Profesional para toda la población a través de la puesta en marcha de la plataforma de Formación Profesional a distancia. Los destinatarios tipo eran los ciudadanos mayores de 18 años, trabajadores y personas con responsabilidades familiares que no podían realizar formación presencial en los centros educativos.
- ♦ Y el Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, donde se integraban el Portal de Información y Orientación Profesional “Todofp” y la elaboración de un mapa de recursos de orientación profesional a nivel estatal, entre otros.

Hasta ahora el desarrollo normativo de la Formación Profesional en nuestro país, desde la Ley Orgánica del Sistema Educativo (LOGSE, 1990), pasando por la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2006) hasta la Ley de Economía Sostenible (LES, 2011); y desde Ley Orgánica de las Cualificaciones y la FP (LOCFP, 2002), la Ley de Empleo (LE, 2003) la Reforma del Mercado Laboral (2010), el Real Decreto 1147/2011 y sus desarrollos y aplicaciones autonómicas, habían propiciado el carácter de escenario de oportunidad de la Formación Profesional. Así, la Ley de Educación de Andalucía (LEA, 2007) con todos los matices pertinentes que se quieran establecer, puesto que dibujaba un marco reconocible donde podía aflorar el mencionado carácter de escenario de oportunidad de la Formación Profesional. Este carácter se ve seriamente dificultado por los recortes en materia de educación en general y con respecto al mencionado Proyecto Estratégico en particular, propiciados por el actual Gobierno Central, además de la Reforma del Mercado Laboral llevada a cabo en 2012 y la aprobación del ya mencionado RD 1529/2012.



Patrocinio y mecenazgo: Oportunidades para la colaboración Universidad - Empresa

Alfonso Miguel Márquez García
Raquel Barreda Tarrazona

Hoy más que nunca la sociedad requiere los conocimientos y capacidades que se generan en los centros de educación superior. Las universidades pueden contribuir a cambiar el modelo productivo si se encuentra la forma de salvar las distancias entre quienes generan el conocimiento, quienes lo transfieren y quienes lo aplican, de modo que la actividad de la universidad produzca resultados positivos a nivel económico para las empresas y para la comunidad.

Para que la sociedad y las empresas estén dispuestas a invertir en este proceso de creación de valor basado en el conocimiento en las universidades es necesario afrontar cambios en todos los agentes implicados y que la administración pública, a través de cambios legislativos, apoye y promueva la colaboración entre universidad, empresa y sociedad.

Abundan los rankings internacionales de universidades en los que las españolas no logran destacar e incluso se encuentran mal posicionadas. Es evidente que la universidad española necesita un cambio. Sin embargo, no hay que caer en el error de apostar por una filosofía del «coste a cero», como ha ocurrido con el desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior que requería “no sólo una adecuada disponibilidad de recursos sino una orientación eficiente” (Vázquez, 2010: p. 35). Además, hay que tener en cuenta que “fuera de España, una universidad de unos 15.000 estudiantes tiene un presupuesto de 700 a 1.000 millones de dólares. La media en las universidades públicas españolas es de 30.000 alumnos y de entre 150 y 300 millones de presupuesto” (PwC, 2013: p.10). El porcentaje del PIB que se destina a inversión en educación superior y la procedencia de la financiación también revela diferencias entre la universidad en España y en otros países pertenecientes a la OCDE (1,3% del PIB en España, frente al 1,6% de media en la OCDE). Así, en Dinamarca y Finlandia, que están por encima de la media de la OCDE en inversión en educación superior (1,9% del PIB), prácticamente toda la financiación es pública, mientras que los países que más recursos totales destinan a financiar su educación superior (EEUU y Corea del Sur, 2,6%; Canadá y Chile, 2,5%), suelen combinar recursos de procedencia pública y privada. En concreto, Canadá financia con fondos públicos la educación superior con el 1,5% del PIB, y a partir de ahí la complementa con financiación privada (0,9% adicional). Otro caso interesante es Chile, que llega al nivel total de financiación de Canadá pero con la mitad de financiación pública y asumiendo un mayor papel la iniciativa privada. (OCDE, 2012; PwC, 2013: p.11 y 12). ¿Cómo se puede competir con esas disparidades de financiación?



Ante la escasez de recursos públicos, las universidades están buscando nuevas vías de financiación, que necesariamente pasan por la captación de fondos privados (*fund raising*), donde el patrocinio y el mecenazgo pueden ofrecer grandes oportunidades. Ambos se distinguen, fundamentalmente, en el carácter comercial y la posterior explotación mediática de las acciones (Barreda, 2009); por lo que, según el interés comercial de los benefactores, podrían realizar acciones de patrocinio, que tendrían una repercusión mediática amplia, o acciones de mecenazgo, más interesadas en un público cercano a las actividades que no fuera necesario alcanzar a través de los medios de comunicación.

La Universidad de Oxford (UK) lanzó en 2008 la campaña Oxford Thinking (<http://www.campaign.ox.ac.uk/>), en la que una de las instituciones más prestigiosas del mundo pedía ayuda para seguir siéndolo. Hasta el pasado marzo, el proyecto recaudó 1.500 millones de euros, no sólo de empresas, sino también de particulares, cuyas contribuciones son visibilizadas por la Universidad dando nombre a edificios, facultades, bibliotecas, cátedras, becas, aulas, etc., así como incentivadas por la fiscalidad británica. No obstante, todas las universidades no son Oxford y los incentivos fiscales a las donaciones y al mecenazgo no son comparables en España (desgravaciones del 25% para personas físicas y del 35% para personas jurídicas) con los de otros países, como Estados Unidos (100% sobre la base), Gran Bretaña (70%), Francia, con un 66% para personas físicas y 60% para las jurídicas (aunque en determinados casos llega al 90%) (Europa Press, 2012). El borrador de la Ley de Participación en las Actividades de Interés General y de Mecenazgo que se espera esté aprobada antes de finales de 2013 contemplará desgravaciones del 60% para las personas jurídicas y de hasta el 70% para las personas físicas.

Aunque la colaboración entre la universidad y las empresas a través de contratos de mecenazgo o de patrocinio se plantea como una gran oportunidad, especialmente a través de la creación de cátedras (Pérez Villanueva, 2013), también se deben impulsar los ingresos procedentes de la investigación, la generación de patentes (Moya-Anegón et al., 2012), la transferencia de conocimiento y la rentabilización de los servicios que prestan las universidades (Aunión, 2013), destacando la posibilidad de que las Administraciones Públicas aprovechen los recursos de las universidades en lugar de subcontratar con otras empresas.

Los mecanismos de captación de recursos externos, que ya se han iniciado en muchas universidades, incluyen experiencias como las cátedras de empresa, la financiación de programas de prácticas, la participación en centros de investigación, viveros de empresas y nuevas estructuras de transferencia, el desarrollo de programas de innovación, de patrocinios, convenios y acciones dirigidas a colectivos específicos o la colaboración en proyectos de infraestructuras, energéticos, culturales, de sostenibilidad o de cooperación (Vázquez, 2010).

El aumento de la financiación privada ha de concebirse como complementaria y no sustitutiva de la financiación pública, lejos de afanes privatizadores. Para favorecer las aportaciones externas es necesario no sólo un tratamiento fiscal más favorable, sino también una mayor visibilización de los resultados que generan las universidades, e ir avanzando en un cambio cultural que confiera valor en sí misma a la colaboración público-privada a través de acciones de patrocinio y mecenazgo. No se debe olvidar que el fin último de la Universidad, la misión que Ortega y Gasset (1930) defendía, es contribuir al desarrollo humano a través de la educación, la investigación y la transferencia a la sociedad, por lo que la inversión en educación superior significa invertir en desarrollo, sostenibilidad y competitividad.

Otro modelo económico para el empleo desde la Universidad

Antonio Oña Sicilia

En la situación de crisis económica actual, lo que se decida hacer con las universidades orientará la salida de la crisis o ahondará en ella. El modelo económico que desde los gobiernos se utilice tendrá consecuencias claras en las universidades, y como consecuencia en la creación de riqueza y empleo.

Otros países antes que nosotros, pasaron por una crisis similar, o la están pasando, y la superaron invirtiendo, y no recortando, en I+D+i y en educación en todos sus niveles, también en el universitario.

La universidad pública prepara futuros profesionales de la máxima cualificación, pero es también el lugar donde se realiza la investigación y el desarrollo en España y en Andalucía que incide, directa o indirectamente, en la producción de riqueza de la sociedad. La política seguida con las universidades, por tanto, afectará a esa riqueza y, en particular, a la creación de empleo entre los universitarios, pero también, entre los trabajadores sin una formación universitaria; como consecuencia del valor añadido que supone la actividad docente e investigadora en la universidad.

La **Declaración de Praga** de 2009, realizada por las universidades europeas, mantiene que las universidades son el “motor económico” de las sociedades. Deja claro que la salida de la crisis pasa necesariamente por invertir en investigación y enseñanza superior, al menos, un 2% del PIB, aunque la tendencia debe ser el 3%. En España, no parece haber calado el mensaje, sólo se invierte el 1,2% y cayendo.

El camino de recortes, tanto en formación universitaria como en I+D+i, emprendido por el gobierno actual de España, en el marco de un modelo neoliberal centrado en la austeridad extrema del gasto público, está asfixiando a las universidades públicas y no apuesta por la investigación y el desarrollo; que ante una crisis del modelo productivo, como la actual, orientaría nuestra economía hacia una producción de una alta cualificación en la empresas y en el empleo.

Otro modelo productivo alternativo al de la austeridad, basado en la inversión social y en la estimulación de la economía, tendría consecuencias positivas en la sociedad y en la propia economía. Ese nuevo modelo productivo abriría nuevos campos de riqueza y empleo. El papel de las universidades en ese modelo es clave; el empleo universitario altamente cualificado es más resistente a las crisis y se adapta con más facilidad a nuevas formas de empleo. Asimismo, ámbitos productivos, distintos al ladrillo, que exigirían investigación y empleo de calidad, como las energías renovables, la biotecnología o las tecnologías de la información y la comunicación, pasarían a ser la base de nuestra economía, siendo resistentes a las crisis que provoquen la globalización con mercados emergentes, basado en mano de obra barata y poco cualificada.



LA SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

Todas las encuestas sobre las organizaciones sociales e instituciones realizadas en España, muestran un amplio grado de satisfacción del ciudadano con las universidades públicas, situándose entre las instituciones mejor valoradas.

En las universidades radica el mayor peso de la investigación española en términos de producción y recursos humanos dedicado a ella, no olvidemos que el profesorado tiene la doble función docente e investigadora; y en la valoración de sus currículos el peso de la investigación es mayor que el de la docencia. Las universidades españolas aportan un 3,3% de la producción científica mundial, cuando el tamaño de nuestra economía es del 2,2% mundial y nuestro comercio exterior el 1,9% mundial (Pérez & Hernández, 2012).

Universidad Pública versus Universidad Privada

Aprovechando los recortes presupuestarios en el sistema universitario público, que está además pendiente de muy probables reformas, la oferta privada aumenta ajena a la crisis. En el curso 2000-2001 había en España un total de 65 universidades (50 públicas y 15 privadas) y en este curso las públicas son las mismas, pero las privadas han subido hasta 29. Lo cierto es que la última universidad pública que se creó en España nació hace 15 años, mientras que, en ese tiempo, el número de privadas se ha doblado, contando las próximas aperturas previstas en la Comunidad Valenciana.

¿Eso quiere decir que la universidad privada es una alternativa seria a la pública?, pues no, ya que el 90% de los alumnos están matriculados en las universidades públicas y un 10% en las privadas. En España no ocurre como en Estados Unidos que la oferta privada es de mayor calidad que la pública. Actualmente no hay comparación posible entre la universidad privada y la pública, ni en las dimensiones de sus recursos humanos y materiales, ni en la calidad de los servicios, ni en la diversificación de la oferta de títulos.

El aumento del número de universidades privadas con la crisis se ha debido a la limitación del crecimiento de la pública como consecuencia de los recortes. Los recortes públicos han provocado una congelación o disminución de la oferta de títulos y plazas, que están siendo recogidas por la enseñanza privada. Es otra de las caras de la privatización que persigue el gobierno.

No obstante, las universidades públicas son más rentables que las universidades privadas, el gasto por título es un 25% menor. Las universidades privadas, excepto algún caso notable, siguen siendo subproductos de la pública, que recogen los estudiantes que tiene dificultad de acceso a la enseñanza pública, viviendo de sus crisis y dificultades. La investigación está prácticamente ausente en la universidad privada. En cuanto al profesorado, los mejores currículos docentes e investigadores siguen estando en la universidad pública. Las universidades privadas, hoy por hoy, no son una alternativa de calidad seria. Por tanto, si la oferta pública es de mayor calidad, la preparación para el empleo también lo será.

En **Andalucía** hay 10 universidades públicas y 4 privadas, pero no son comparables, las Universidades públicas andaluzas tienen grandes dimensiones (como la Hispalense de Sevilla, la de

Granada o la de Málaga), con amplias ofertas de títulos, con recursos humanos de alta cualificación, absorbiendo prácticamente la investigación realizada en Andalucía. Las universidades privadas andaluzas, han llegado más tarde que a otros lugares de España y se restringe en sus dimensiones, sin apenas, tradición investigadora. La salida de la crisis en Andalucía estará necesariamente asociada a la universidad pública andaluza.

¿Para qué otra Reforma de las Universidades?

En estos momentos se está planteando por el gobierno del Estado la reforma de las universidades. Una reforma que partirá del Informe elaborado por nueve expertos, nombrados por el Ministro de Educación y denominado “*Propuesta para la Reforma y Mejora de la Calidad y Eficiencia del Sistema Universitario Español*”. Las propuestas contenidas en el Informe y adelantadas por el ministro, no son nuevas se configuran a partir de un documento propiciado por BANESTO, titulado “Estrategia Universidad 2015”.

El informe respira la estrategia política económica del gobierno por todos sus poros. Una política basada en el neoliberalismo económico extremo, que se centra exclusivamente en la reducción de déficit, y para ello, se trata prioritariamente de reducir gasto público de forma indiscriminada, sin que se contemple que existe una parte del gasto que pueda ser a la vez una inversión y un incentivo, como ocurre con la enseñanza y la investigación, y que sin ellos sólo se ahondará en la crisis.

Con las universidades quieren seguir el camino general de lo que llaman eufemísticamente el “adelgazamiento”, si no la eliminación, del Estado del Bienestar a través de la privatización de lo público.

El informe plantea una visión de la universidad mercantilista; la universidad es más que formación profesional, es una fuente de conocimiento, investigación y desarrollo social; los índices que se utilicen para valorar la labor de las universidades públicas no pueden basarse sólo en términos de coste económico, sino, sobre todo, en la rentabilidad social. De todas formas, las universidades públicas españolas no son caras, gastan sólo un 1,2% del PIB, un 20% menos de recursos anuales que la media de la OCDE, que es del 1,5% del PIB.

EL EMPLEO ENTRE LOS UNIVERSITARIOS

El Informe de Expertos para la reforma Universitaria, mencionado, presenta como una supuesta demostración del fracaso de la universidad actual, la existencia de un 21% de desempleo entre los universitarios de 25 a 29 años, pero no dice que el paro juvenil total es superior al 50%. Tampoco dicen, que la tasa de desempleo de los titulados universitarios es del 12%, frente al 26% del conjunto del mercado laboral. El Ministro de Educación insiste en que nuestra universidad tiene un 30% de abandono, lo cual no es correcto, sino que es inferior al 12%. El porcentaje del 30% incluye el cambio de titulaciones, no de abandono de los estudios (Pérez & Hernández, 2012).

Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios

Utilizando el documento elaborado en la Universidad de Granada titulado, *Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios* (Valero, 2012); realizado por el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, podemos tener un conocimiento empírico de la situación y las necesidades del empleo desde la universidad. En el Estudio se trataba de analizar el proceso de inserción laboral de los estudiantes y los egresados universitarios; así como los requerimientos que las empresas realizan a la universidad en cuanto a las necesidades de formación y competencias de sus egresados.

Entre lo datos, destacamos que el 52,4% de los titulados contratados se encuentran desempeñando puestos técnicos, es decir, aquellos en los que se requiere un **alto nivel de cualificación profesional** para su desempeño, en sintonía con el nivel académico adquirido a través de su paso por la institución universitaria. Un 6,5% desarrollan su puesto como parte de la dirección, un 12,2% dentro del cuadro intermedio de mandos y un 52,4% en la parte técnica. Más de siete de cada diez de estos egresados se encuentra desempeñando un puesto de trabajo con arreglo a su nivel de formación. El total de egresados universitarios que se encuentran desempeñando un puesto con arreglo a su nivel formativo ascendería a un 71,1%, lo que demuestra la **idoneidad** de la enseñanza universitaria y el alto valor añadido que aporta.

Los egresados universitarios se ubican, en un 27,1% de los casos, dentro de los Gabinetes Técnicos, cuyas actividades van a requerir, fundamentalmente, de personal con elevado nivel de cualificación, debido al alto nivel de especialización de las tareas que ejecutan.

En similitud a lo encontrado en otros estudios desarrollados desde el Observatorio Ocupacional, las condiciones laborales de los egresados universitarios han sufrido un empeoramiento constante con el transcurso de los años, en sintonía con el agudizamiento de la crisis económica actual. Así, durante el año 2010 se produjo una caída en cuanto al volumen de contratación con respecto al 2009, según indicaron las entidades consultadas en el estudio. De este modo, descendieron todos los rangos de contratación y se incrementó el intervalo de las no contrataciones en 31,7 puntos porcentuales (del 6,7% al 38,4%).

Sin embargo, a pesar de la grave situación económica y de la disminución de egresados en plantilla, las entidades consultadas muestran una alta satisfacción con la incorporación de titulados universitarios, alcanzando una puntuación cercana al notable alto (7,88 sobre 10).

Competencias Valoradas por las Empresas

El **expediente académico** parece no tener demasiada relevancia en este tipo de procesos a la vista de los resultados obtenidos. Se cae, en cierto modo, la creencia bastante extendida que concede un papel determinante en la selección de personal a unas calificaciones brillantes, quedando demostrado en la realidad que estos aspectos no son sinónimo de mayor rendimiento para las empresas. Su influencia quedaría más bien restringida al ámbito de la investigación, tanto en el sector público como privado.

En cuanto a la valoración de las **competencias transversales** en la selección de titulados universitarios, la *motivación por el trabajo* (4,71 sobre 5), la *responsabilidad* (4,64) y la *capacidad de trabajo en equipo*

(4,58), ocupan las posiciones más elevadas. También destacan otras competencias como la *capacidad en la resolución de problemas* (4,43) y la *capacidad por el aprendizaje continuo* (4,40).

Además, las entidades consultadas le conceden una puntuación considerable a la *comunicación oral y escrita* (4,30), a la *organización y a la planificación* (4,29), al *compromiso ético* (4,25), a la *preocupación por la calidad y la mejora* (4,22) y la *adaptación al cambio* (4,21).

Los programas de prácticas desarrollados desde la UGR suscitan enorme interés en la práctica totalidad de las entidades consultadas, con un 89% de participación general y alcanzando al 100% cuando se trata de grandes empresas. Tan solo un 12% de las mismas ha dejado de incorporar a universitarios en prácticas en los dos últimos años.

Estos resultados concuerdan parcialmente con lo encontrado en los estudios de las universidades de La Coruña (Freire, 2008) y de La Laguna (García, 2008b).

Formación para el Empleo en las Universidades

Contra el mito extendido de que la universidad tiene excesiva enseñanza teórica, tenemos que decir que la institución universitaria se preocupa desde muy atrás por la enseñanza práctica, la orientación hacia el empleo y diálogo con las empresas empleadoras. Sus Centros de Promoción de Empleo se dedican a ello. Los nuevos planes de estudio nacidos al calor del Espacio Europeo de Educación Superior (conocido como **Plan Bolonia**), incluye en los propios currículos de los grados y masters, materias prácticas relacionadas con el empleo futuro, convenios con las empresas y estrategias de empleo.

Esa formación se completa con la oferta de libre configuración de las propias Facultades y Escuelas o de los organismos dentro de la estructura universitaria, que son, además de los Centros de Formación y Empleo, las Agencias u Oficinas de Transferencia de Investigación (OTRIs) o las Fundaciones Empresa-Universidad.

LA SALIDA A LA CRISIS Y AL EMPLEO DESDE LA UNIVERSIDAD

Con todo lo examinado hasta ahora podemos decir que la universidad pública, particularmente en Andalucía, constituye un elemento clave para la salida de la crisis. Porque crea nuevas formas de producción a través de la investigación y el desarrollo, y forma a profesionales con alta cualificación; ambas facetas tienen una clara incidencia en el empleo directo, pero también en una producción con un alto valor añadido. Por tanto, es clave incrementar la inversión en ellas y no seguir el camino de la asfixia económica emprendido hasta ahora.

Las universidades públicas funcionan razonablemente bien, una reforma como la que se está planteando desde el Ministerio de Educación, no sólo es innecesaria sino que puede ser muy peligrosa, arruinando un trabajo y una masa crítica de investigadores forjada durante años, desde el comienzo de la democracia española.

La universidad es perfectible pero no por el camino del “austericidio” que se ha emprendido. No por el camino de pensar que sobra lo público o que todo es medible en términos de balance de gasto e ingresos.



La universidad no es solo formación de profesionales específicos, es, algo más, es creación y transmisión de conocimientos para la sociedad que no puede ser cuantificado económicamente de forma directa. No obstante, también tiene sus consecuencias para la creación de riquezas como la aportación de una alta cualificación a sus productos de investigación y a los recursos humanos formados en su seno.

Por ello, habrá que tener una perspectiva amplia, pueden existir títulos universitarios que no acaben en una formación para un empleo específico, como ocurre con buena parte de los títulos de Letras, pero son necesarios para la creación de conocimiento y la formación humanística de los ciudadanos. De todas formas, el mercado laboral es cada vez más flexible y exige formaciones abiertas y adaptativas y en los títulos como los citados se dan.

La masa crítica de investigadores actual es muy importante y cualificada, pero se ha insistido demasiado en el incremento curricular, clave en la promoción y el empleo universitario, a través de la sacralización del sexenio de investigación, que está basado exclusivamente en la publicación en revistas JCR, con factor de impacto, la mayoría anglosajonas. La valoración de otras orientaciones de la investigación que produzcan más riquezas y sean de mayor utilidad a las empresas y al tejido productivo, como las patentes, los proyectos I+D+i y las aplicaciones industriales debe ser valoradas, al menos en la misma medida que esas publicaciones, porque son las que traerán riqueza y empleo.

Por otra parte, se deben mejorar las inserción en el tejido empresarial de la investigación y la formación universitaria, que debe tener aparejado un cambio de mentalidad de los empresarios, más sensible a invertir en I+D+i y en mano de obra cualificada.

El incremento de la inversión y la reorientación de la investigación nos llevaría a la creación de empresas con alto valor añadido, cuya base pueden ser los spin-off, y los viveros de empresas tecnológicas, insertados en las propias universidades, lo que contribuiría a la creación de empleo directo e indirecto.

Por otra parte, se debe formar y fomentar el autoempleo y la capacidad de creación de empresas por el universitario, a través de la formación reglada o la que complementariamente se le ofrezca por las propias Facultades, los Centros de Universitarios de Empleo u otros organismos universitarios.

En cuanto al empleo por cuenta ajena, la clave será desarrollar los elementos que ya funcionan y hemos comentado; y que implican la formación sobre el empleo, como parte de todo el proceso formativo universitario, la mejora de las habilidades y competencias que valoran las empresas en el trabajador de alta cualificación. Incluir las estrategias de búsqueda de empleo, las prácticas en empresas y los convenios con empresas con compromisos de colocación futura.

Para todo ello, debemos superar un cierta dispersión actual de la oferta formativa en relación al empleo en las universidades; mejorando la coordinación de los Centros, las OTRIs y las Fundaciones Empresa-Universidad, integrando las distintas ofertas y planificándolas conjuntamente.

Sin una política económica basada en la incentivación, que apueste por la universidad, por su formación e investigación, por un modelo productivo que vea más allá del déficit que apueste por los productos de alta cualificación que ofrecen las universidades, el futuro del empleo y de la economía, será mucho más difícil.

Mujeres y cooperativas: la emancipación desde la economía sostenible

Ana Pérez Luna

En un momento como el actual en el que el nivel económico del país es de derrumbe absoluto y en un marco en el que la política no es capaz de dar solución a los problemas de la ciudadanía se hace necesaria una revisión en profundidad no sólo de las causas que han podido llevarnos a este callejón –de momento– sin salida, también es imprescindible barajar posibles alternativas que puedan “paliar” la situación y mostrarnos alguna luz al final del túnel.

La macroeconomía mundial ha terminado asfixiando a la microeconomía familiar, las sobre prácticas empresariales han acabado determinando al dedillo la normativa laboral actual y relegando al individuo de protagonista su propia vida al papel de extra de un thriller surrealista.

El panorama no puede ser más desolador, con unos índices (crecientes) de desempleo del 36% en Andalucía, con unas dificultades de inserción laboral inmorales, con unas dificultades de permanencia en el empleo insólitas y con una precariedad tan absoluta que hace del día a día un totum revolutum de desahucios, endeudamiento familiar y drama social.

Si centramos nuestra necesidad primordial como seres humanos y como *individuos sociales* en la emancipación económica y como consecuencia de ella el derecho a tener cubiertas unas necesidades básicas como la vivienda y el trabajo digno, seremos conscientes del tremendo retroceso por el que nos están arrastrando.

En toda esta barbarie de injusticias, como siempre las más perjudicadas las personas que ya partían de una situación de desigualdad y me refiero concretamente a las mujeres. Si corriamos mientras otros caminaban para llegar a la misma meta, la zancadilla brutal a la que asistimos nos lleva a caer de boca y a vernos obligadas a, como tantas veces en la historia hemos hecho, volvernos a levantar y seguir adelante aún siendo conscientes de que nuevamente nos llevan “ventaja”.

Entiendo que la anteriormente citada emancipación tan sólo será posible si se da una redistribución de la riqueza justa y equitativa. Y quizás sea en este punto en el que el cooperativismo aparezca como una isla en medio de un salvaje entramado empresarial.

El marco legal cooperativo se compromete a sostener los valores legales de la responsabilidad democrática, igualdad, equidad y solidaridad, basados en el esfuerzo propio y la ayuda mutua. Nada



que ver como están organizadas mayoritariamente las empresas de hoy en día, que suelen ser entidades jerárquicas, que persiguen el máximo beneficio en detrimento de las condiciones laborales de las personas que trabajan en ellas.

Además, el sistema actual no distribuye los beneficios económicos de manera igualitaria entre ambos sexos, ya que las mujeres siguen siendo todavía económicamente dependientes de los hombres, a pesar de su presencia creciente en el mercado laboral.

Las mujeres son víctimas de desigualdades sociales basadas en las clases sociales, los grupos étnicos y el sexo y entre ellas, las jóvenes y las indígenas son especialmente víctimas de exclusión. EL número insuficiente de las mujeres dentro de los gobiernos y en todas las demás instancias de poder retrasa la mejora de las condiciones de vida de esta porción de la población, por cierto mayoritaria. Asistimos a un proceso de feminización de la pobreza, a tal punto que todas las estrategias dirigidas a combatir las desigualdades de género parecen ser centrales para lograr reducir la pobreza en el mundo. Pues las mujeres ganan de media dos tercios menos que los hombres.

Si partimos de lo establecido en la Declaración de Beijing y su plataforma para la acción y el género de 1995, resultado de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, y la sumamos a la definición de valores éticos y principios cooperativos de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) que ha colocado entre sus prioridades la cuestión de la participación activa de las mujeres en la cooperación, nos encontramos con un cooperativismo en clave de género del que deberíamos partir.

Las cooperativas representan una forma de convivencia democrática y una alternativa económica humanizadora en la cual las mujeres han encontrado un espacio para participar, condiciones de empleo mejores y más flexibles y, como consecuencia, un mejoramiento de la calidad de vida. Las cooperativas de trabajo están abiertas a todas las personas que la conforman de una manera participativa y democrática pues todas las socias de la cooperativa son iguales a la hora de responder a sus derechos y obligaciones y el reparto de los beneficios es equitativo.

Por esto, con esta fórmula se han creado empleos de mujeres tanto a nivel rural como urbano: en el sector agrícola, de artesanía, el de preparación y conservación, etc. Las mujeres en las cooperativas superan con más facilidad las relaciones de subordinación y además influyen positivamente en otras mujeres, cambian los referentes y colaboran activamente en el desarrollo de las sociedades donde estas cooperativas se ubican.

Si en el momento actual las cooperativas y los cooperativistas se están interrogando sobre el papel y sobre el futuro que el movimiento cooperativo podrá jugar en el nuevo siglo, no pueden prescindir de las mujeres, pues una gran parte de la historia de este siglo ha sido escrita por ellas y su batalla por la emancipación y la conquista de la igualdad. En cada parte del mundo, las mujeres continúan combatiendo las discriminaciones que sufren para afirmar su dignidad y para participar plenamente en las políticas que les afectan, que son todas.

Por esto es importante conjugar los valores propios del cooperativismo con los ideales feministas, pues si queremos conformar organizaciones de trabajo diferentes, democráticos e igualitarios para salir de la crisis que han producido otros sistemas, tendremos que aprender de los errores, y el gran fracaso sería continuar con la exclusión de las mujeres por el mero hecho de serlo, pues esto es una discriminación de partida enorme e incompatible con lo que significa el valor de la cooperación.

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones como factor de empleabilidad en el sector turístico andaluz

Alfonso Cerezo Medina
Antonio Guevara Plaza

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación está produciendo cambios significativos en la estructura económica y social al haber posibilitado la globalización de los intercambios y las relaciones. Este desarrollo ha incidido especialmente en el sector turístico, como así lo reflejan diversos indicadores. Por ejemplo, el equipamiento tecnológico de las empresas turísticas no ha dejado de crecer según los datos de la *Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas*¹. Además, las cifras de comercio electrónico confirman el protagonismo que ha cobrado Internet y las TIC en el mercado turístico. En el gráfico 1 puede observarse la evolución del volumen total del negocio electrónico en España, trimestre tras trimestre los datos reflejan una tendencia positiva, por lo que el volumen no ha parado de crecer ni siquiera en los momentos más acuciantes de la crisis. Asimismo, como muestra el gráfico 2, las ramas con mayor volumen de comercio electrónico se corresponden con actividades del sector turístico como agencias de viajes y el transporte de pasajeros, que representan aproximadamente un tercio de las cifras totales.

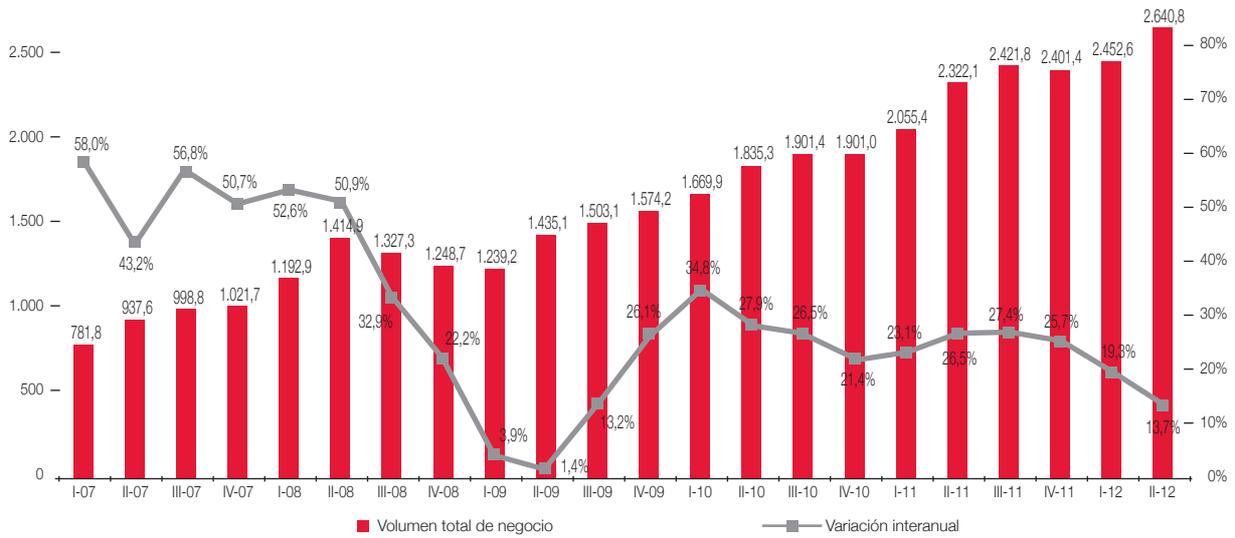
Numerosos estudios han abordado los impactos de las TIC en el turismo y la gran mayoría coincide en señalar que han tenido repercusiones en la producción, gestión y especialmente en la distribución y comercialización del sector. En definitiva, las TIC han contribuido a crear un nuevo escenario que supone un reto para las empresas e instituciones, ya que deben adaptarse a las nuevas tecnologías como elemento clave para la supervivencia en un mercado tan complejo y competitivo.

Pero este reto no es ajeno a los trabajadores, para quienes el uso y aplicación de las TIC puede ser un arma de doble filo ya que representan al mismo tiempo una amenaza y una oportunidad. En este sentido, la herramienta para afrontar este reto no es otra que la formación y así lo reconocen diferentes planes elaborados por distintas instituciones públicas, como es el caso del Plan del Turismo Español Horizonte 2020 del Gobierno de España, el II Plan de Calidad Turística de la Junta de Andalucía o el VII Programa Marco de la Unión Europea (2007-2013), que la califican como un pilar fundamental en la capacidad competitiva del sector turístico.

¹ Encuesta realizada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística.

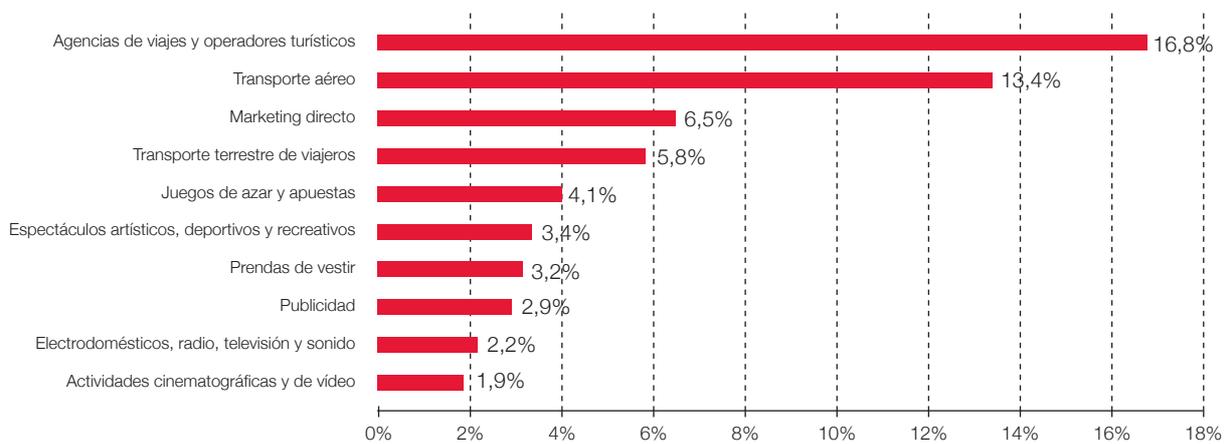


Gráfico 1. Evolución trimestral del volumen de negocio del comercio electrónico y variación interanual (millones de euros y porcentaje)



Fuente: Comisión del mercado de las telecomunicaciones (CMT).

Gráfico 2. Las diez ramas de actividad con mayor porcentaje de volumen de negocio del comercio electrónico III-11 (Porcentaje)



Fuente: Comisión del mercado de las telecomunicaciones (CMT).

La formación en TIC tiende a mejorar las capacidades tecnológicas de los recursos humanos e incrementan el valor añadido de los mismos, contribuyendo a la reducción de la friccionalidad que caracteriza al mercado laboral turístico. Dicho de otro modo, la capacidad de una persona para acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él o reubicarse en otro e incluso progresar en su carrera profesional, depende cada vez en mayor grado de los conocimientos y experiencia en TIC, en la medida en que éstos permitan aportar valores diferenciales respecto a otros candidatos que puedan optar a un mismo puesto.

La justificación de que las TIC sean un factor de empleabilidad en el sector turístico se encuentra principalmente en que las empresas son cada vez más conscientes de la relevancia de poseer recursos

humanos que aporten conocimientos tecnológicos, lo que les genera mayor valor añadido. Por todo ello, deben invertir cada vez más en equipamiento tecnológico y formación TIC.

Según las conclusiones extraídas del Focus Group², la necesidad de formación tecnológica en turismo aparece tan solo por detrás de los idiomas. Asimismo, una de las principales carencias detectadas por las empresas en los candidatos participantes del II workshop de empleo y formación turística en Andalucía³, fue la falta de conocimientos en sistemas informáticos y de gestión. La misma valoración viene reflejada en las encuestas realizadas al sector y al profesorado en el proceso de elaboración de *El libro Blanco del Título de Grado en Turismo*, donde la competencia específica “Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información” fue la cuarta competencia más importante para el sector y la tercera para los académicos.

De los estudios mencionados previamente y en base a los resultados que presentan se desprende la importancia de las TIC y su aplicación directa en el turismo, por lo que se justifica la necesidad de desarrollar un proyecto específico en materia de necesidades formativas, definición de perfiles profesionales y determinación de contenidos formativos que den respuesta a las necesidades anteriormente mencionadas. Se estima por tanto necesario realizar un análisis exhaustivo de la oferta y demanda formativa turística en materia tecnológica, que permita diagnosticar la situación actual y constituya una base sólida para la propuesta de acciones formativas en TIC, cuyo objetivo no será otro que el de mejorar la empleabilidad de los recursos humanos del sector turístico andaluz.

² *Focus Group para la formación, el empleo y el emprendimiento*. Realizado en 2010 por la Asociación de Antiguos Alumnos de los Consorcios Escuela de Hostelería y Turismo de la Junta de Andalucía.

³ *Análisis de necesidades formativas en el sector turístico andaluz*. Realizado en 2010 por el Consorcio CioMijas a través de su Observatorio de los Recursos Humanos en el sector turístico de Andalucía y con la colaboración del portal de empleo turístico Turijobs.com.



La apuesta de un nuevo modelo económico: la Economía del Bien Común

Rosario Gómez-Álvarez
Carmen Rodríguez Morilla
Javier Oliver Martínez

El autor y activista político austriaco, **Christian Felber**, desarrolló una alternativa al sistema capitalista actual en su libro **Nuevos valores para la economía** (Deuticke, 2008), con el fin de escapar de la discusión estéril: “Quien está contra el capitalismo, está con el comunismo” y ofrecer un camino concreto y viable para el futuro. Más tarde estos fundamentos fueron debatidos con un círculo de empresarios austriaco, que junto con él, le dieron el nombre de “**Economía del Bien Común**” (EBC) (2010).

Este concepto tiene una larga tradición en la filosofía de Platón, Aristóteles, Santo Tomás de Aquino, Rousseau, etc. Asimismo, en el ámbito jurídico, las constituciones recogen la búsqueda del bien común, y en el caso español, el preámbulo establece que “*La Nación española, deseando establecer la justicia, la libertad y la seguridad y promover el bien de cuantos la integran, en uso de su soberanía*”.

De hecho, la reflexión inicial de la que parte la EBC es que las relaciones sociales se fundamentan en valores como: la honestidad, la dignidad, la cooperación, la solidaridad, la felicidad, la compasión, el altruismo, la amistad. Sin embargo, la economía capitalista está regida por los principios del egoísmo, la competencia y la maximización del beneficio, que han demostrado estar muy lejos de conseguir la calidad de vida para todos los ciudadanos. Esta contradicción se produce porque el sistema económico actual está diseñado para premiar e incentivar esos comportamientos.

Así, la EBC defiende la necesidad de cambiar la forma de medir el éxito de una empresa y de un país, no por los beneficios empresariales o por el PIB, sino por el bien común o bienestar de los ciudadanos. Pero ¿cómo medir el bienestar de un país? Parece no tener sentido asegurar que un país es rico y al mismo tiempo tener ciudadanos que sufren de hambruna o viven una guerra civil. El dinero es una herramienta con el cual poder alcanzar bienes y servicios y con ello satisfacer necesidades, por lo que utilizar como patrón de éxito la cantidad de dinero que se tenga no tiene por qué indicar en qué grado se cubren las necesidades, es por esto por lo que la EBC utiliza otros indicadores para medir el éxito en una empresa, en una organización, en un municipio, en un país.



En una primera etapa, la EBC plantea que las empresas, municipios y organizaciones se comprometan a medir su aporte al bien común. Para ello, se ha desarrollado lo que se conoce como Balance del Bien Común, herramienta compuesta por una serie de indicadores que miden aspectos de la empresa/organizaciones ligados a valores tales como: dignidad humana, solidaridad, sostenibilidad ecológica, justicia social, participación democrática y democracia social. Estos criterios se desglosan según los grupos de personas afectadas: proveedores, financiadores, empleados/propietarios, clientes/productos/servicios/co-empresas, y ámbito social: región, generaciones futuras, personas y naturaleza. En las intersecciones de estos criterios aparecen criterios para valorar aspectos como las condiciones laborales, el reparto de la renta y del trabajo, etc. que han sido consensuados con empresas y organizaciones en Austria, pero que es un proceso abierto al debate.

En una segunda etapa, la EBC prevé que las empresas/organizaciones que ya hayan medido su participación al bien común mediante el balance, hagan pública su puntuación mediante su publicación en los medios de comunicación, en la página web de la EBC y otras fórmulas que se están barajando. Además, las empresas etiquetarán sus productos con un distintivo o color en función de la puntuación obtenida, de esta manera los consumidores serán conocedores en su toma de decisiones de cómo la empresa favorece al bien común. Así, el consumidor tiene la información que necesita y puede ejercer su derecho de participación y su responsabilidad individual y colectiva en las compras que realiza.

En una tercera etapa, la EBC considera que sería necesario fijar por ley medidas que incentiven el bien común de las empresas, organizaciones y municipios, mediante incentivos fiscales, discriminación positiva en los procesos de contratación pública, cooperación con la investigación universitaria... de forma que la sociedad premie a las empresas que están generando bien común, frente a aquellas que no lo hacen.

De esta forma la EBC presenta un modelo económico basado en la iniciativa empresarial, pero no competitiva, sino cooperativa, donde el beneficio no consiste en la acumulación de riqueza, sino en la creación de renta para todos, de acuerdo con criterios éticos y de sostenibilidad. Además, propone la creación de una banca democrática, en la misma línea de desarrollo que las cooperativas de créditos y la banca ética. Es cierto, que estos planteamientos están recogidos en otras visiones de la economía como es el caso de la economía de la comunión, la economía solidaria pero como novedad aporta una herramienta para su medición. Además, es un modelo integrador, puesto que sus propuestas y objetivos incluyen el ámbito económico, político y social.

Por ello hace especial hincapié en la soberanía del pueblo que debe tener la posibilidad real de: elegir un gobierno concreto, destituirlo en caso de incumplimiento de su programa, corregir al Parlamento en un anteproyecto de ley si no está de acuerdo con él, proponer leyes a votación, modificar la Constitución por iniciativa propia, votar directamente una asamblea constitucional, controlar y dirigir los servicios públicos básicos más importantes. Por último la EBC destaca la importancia de la educación, como motor de cambio en los valores y en la forma de vida.

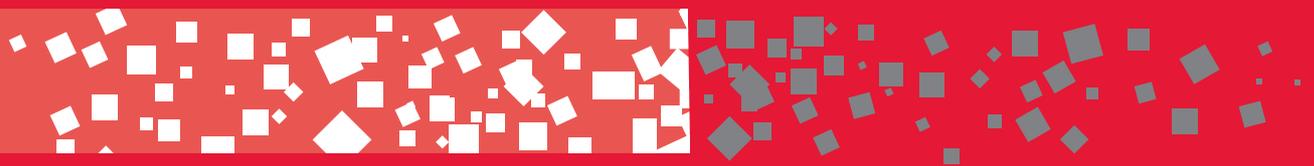
En estos tres años, ya existen más de 800 empresas interesadas en este movimiento en 15 países, y más de 70 grupos de trabajo en Austria, Alemania, Suiza, Italia y España, para dar impulso al movimiento desde el ámbito local. En 2011, más de 100 empresas realizaron su balance de forma voluntaria en Austria, y en España se espera que a finales de 2013 se den a conocer las primeras empresas pioneras. De hecho, existen empresas cuya filosofía de trabajo coincide con el Bien Común

por convencimiento personal, como es el caso de la Fageda, Fiare, Coop57, el proyecto local de Muro de Alcoy .

Sin embargo, crear el bien común no puede ser una odisea personal, como es actualmente, sino que puede y deber ser la forma en la que la economía esté al servicio de las personas y no al contrario. Si somos capaces entre todos y todas de superar estas fases podremos decir que habremos logrado establecer los cimientos de un sistema económico acorde con los valores de la sociedad. En el cual la cooperación, la responsabilidad, la solidaridad, la igualdad de oportunidades reales, el cuidado del medio ambiente y la justicia social sean las bases de la actividad económica, política y social.



Bloque III



Índice de calidad del mercado
de trabajo

1. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL ÍNDICE DE CALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

El Índice agregado de Calidad del Mercado de Trabajo para las provincias andaluzas (ICMT) tiene como base metodológica el “Indicador de Qualitat del mercat de Treball” (IQT). Se trata de un indicador construido para las distintas comunidades autónomas españolas, por la UGT de Catalunya, y con el objetivo de realizar una comparación entre Cataluña y una serie de regiones europeas. Las primeras versiones proporcionaban una ordenación de las comunidades y, a partir de 2005, se incorporó una dimensión de igualdad entre varones y mujeres como un elemento transversal del indicador.

En el año 2008, UGT de Andalucía publica el primer Índice agregado de Calidad del Mercado de Trabajo en las provincias andaluzas, elaborado por el profesor Luis Toharia y correspondiente a la situación laboral en el año 2007. Este trabajo también incorporaba los resultados de los años 2005 y 2006. El índice ha sido actualizado para los años 2009 y 2010.

El ICMT se construye en base a una serie de indicadores (alrededor de 60) que pretenden medir nueve aspectos o dimensiones del mercado trabajo de cada una de las provincias andaluzas y de la comunidad en su conjunto:

1. Acceso al empleo.
2. Salarios y rentas.
3. Estabilidad laboral.
4. Salud laboral.
5. Equilibrio entre la vida laboral y la no laboral.
6. Integración de colectivos con dificultades.
7. Satisfacción laboral.
8. Protección social.
9. Igualdad entre varones y mujeres.

Los valores resultantes de esta gran cantidad de indicadores son estandarizados, como valores normalizados, con dos objetivos:

- (i) Señalar la situación de cada provincia, respecto al conjunto de la comunidad, en el caso de cada uno de los indicadores. La interpretación es sencilla porque un valor superior a 0 indica una situación más favorable que la media y un valor negativo indica una peor situación que la media de la región.
- (ii) Agregar los indicadores para formar el índice global. La definición de calidad implica dar un peso específico a cada una de las nueve dimensiones señaladas. Por lo tanto, la ponderación utilizada para el cálculo del ICMT pretende reflejar la importancia relativa de cada dimensión, aunque también puede compensar la desigual calidad de los indicadores disponibles.



El resultado de este procedimiento es un índice que ordena las distintas provincias andaluzas y que expresa las distancias relativas entre las mismas en el nivel de calidad del mercado de trabajo. Es importante considerar que no hablamos de calidad en términos absolutos, tan solo comparamos la situación de cada provincia, dentro de su contexto regional, en un momento dado.

La actualización del ICMT para el año 2012 mantiene la misma estructura que las ediciones anteriores, lo cual permite señalar la evolución relativa de la calidad del mercado de trabajo en cada una de las provincias andaluzas. Dado que la primera base de datos para el ICMT corresponde al año 2005, se crea un escenario temporal de análisis que permite hablar de progresos o retrocesos.

El cuadro 1 presenta el contenido de los indicadores utilizados por el ICMT, tanto para las ocho primeras dimensiones como para la dimensión de igualdad. El número asignado hace referencia a su dimensión, mientras que la definición detalla los criterios de medición de cada indicador.

CUADRO 1. Indicadores utilizados en el ICMT; definición detallada**a) Índices para los trabajadores de ambos sexos**

Número	Indicador	Definición
1.1.	Tasa de ocupación, %.	Personas ocupadas de 15-64 como % población de esas edades.
1.2.	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	Personas ocupadas de 15-64 años, en equivalentes a tiempo completo, como porcentaje de la población de esa misma edad. El número de ocupados en equivalentes a tiempo completo se calcula dividiendo el número total de horas trabajadas por el número medio de las horas trabajadas por los ocupados a tiempo completo.
1.3.	Tasa de paro, %.	Parados de 15-64 años, como porcentaje de la población activa de esa edad.
1.4.	Activos potenciales, %.	Inactivos de 15-64 años que querrían trabajar como porcentaje de la población activa de esa edad.
2.1.a	Salario anual, euros.	El salario incluye todas las percepciones económicas de los trabajadores, en efectivo o en especie, por la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena. Las percepciones salariales comprenden: el salario base, los complementos salariales, los pagos por horas extraordinarias, el salario en especie y los pagos a planes de ahorro de los empleados.
2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	El salario anual de los trabajadores que cotizaron durante todo el año en tiempos equivalentes a tiempo completo.
2.2.	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	Producto interior bruto per cápita a precios de mercado y a precios corrientes en miles de unidades de poder adquisitivo.
2.3.a	Crecimiento salarial, %.	Crecimiento medio de los ingresos salariales totales anuales en términos reales. La variación porcentual del importe total medio de los ingresos salariales anuales totales con la variación del IPC. La variación del IPC es la variación porcentual entre las medias anuales del IPC de dos años consecutivos (base 2011).
2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	Crecimiento salarial real de los trabajadores que cotizaron durante todo el año en tiempo equivalentes a tiempo completo.
2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	Media anual de los aumentos salariales revisados según los convenios colectivos mensuales.
2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	Asalariados a tiempo completo cuyo salario mensual bruto es inferior al 60% de la mediana del salario bruto mensual de los asalariados a tiempo completo, como porcentaje del total de asalariados a tiempo completo.
2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	Cociente entre el tercer y el primer cuartil del salario bruto por hora de los asalariados.



Número	Indicador	Definición
3.1.	Tasa de temporalidad, %.	Asalariados con contrato temporal, como porcentaje del total de asalariados.
3.2	Tasa de rotación anual, %.	Asalariados que llevan menos de un año en su empresa actual, como porcentaje del total de asalariados.
3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	Asalariados que llevan menos de tres meses en su empresa actual, como porcentaje del total de asalariados.
4.1.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	Número de accidentes laborales mortales por 100.000 ocupados. Se calcula dividiendo el número de accidentes laborales mortales que se producen durante el año por el número de personas ocupadas de la población de referencia, multiplicado por 100.000.
4.2.	Duración media de las bajas, días.	Duración media de las bajas por accidente laboral.
4.3.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	Número de accidentes laborales por 100.000 ocupados. Se calcula dividiendo el número de accidentes laborales que se producen durante el año por el número de personas ocupadas de la población de referencia, multiplicado por 100.000.
5.1.	Jornada laboral, horas.	Número de horas habitualmente trabajadas a la semana por los asalariados a tiempo completo.
5.4.	Horas extras, %.	Asalariados que han realizado horas extras (pagadas o no) la semana de referencia, como porcentaje del total de asalariados.
5.5.	Desplazamiento al trabajo, minutos.	Duración media diaria de los trayectos de ida y vuelta al trabajo de los ocupados de 15-64 años, en un día de trabajo habitual.
5.6.	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	Asalariados que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo, como porcentaje del total de trabajadores a tiempo parcial.
5.7.	Impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de ocupación de la población de 25-44 años que tienen hijos de 0-4 años y la tasa de ocupación del resto de la población de la misma franja de edad.
6.1.	Tasa de paro juvenil, %.	Parados de 15-24 años, como porcentaje de la población total de esa misma edad.
6.2.	Tasa de paro de larga duración, %.	Parados de 15-64 años que llevan más de un año en paro, como porcentaje de la población activa de esa misma edad.
6.3.	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	Personas ocupadas de 25-64 años de nacionalidad extranjera, como porcentaje de la población de nacionalidad extranjera de esa misma franja de edad.
6.4.	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	Personas discapacitadas ocupadas de 15-64 años, como porcentaje de de la población discapacitada.

Número	Indicador	Definición
7.3.	Formación continua, %.	Ocupados de 25-64 años en formación, como porcentaje del total de ocupados de esa franja de edad. Los ocupados en formación se definen como las personas ocupadas que responden que han recibido educación o formación en las 4 semanas previas a la realización de la encuesta.
7.4	Índice de sobrecualificación o índice de subempleo, %.	Asalariados que tienen un nivel de estudios alto y una ocupación poco cualificada, como porcentaje del total de asalariados que tienen un nivel de estudios alto. Por nivel de estudios alto se entiende la educación superior (ISCED-97, niveles 5-6).
7.5.	Puestos de trabajo no cualificados, %.	Asalariados que ocupan puestos poco cualificados, como porcentaje del total de asalariados. Los puestos de trabajo no cualificados se corresponden con el grupo 9 del Clasificación nacional de ocupaciones (CNO) y con el grupo 9 de la EPA.
8.1.	Parados que se encuentran en formación, %	Parados de 25-64 años en formación, como porcentaje de todos los parados de esa franja de edad. Los parados en formación se definen como las personas paradas que responden que han recibido educación o formación en las 4 semanas previas a la realización de la encuesta.
8.3.	Tasa de protección de las prestaciones, %.	Parados con experiencia laboral anterior que declaran estar cobrando prestaciones por desempleo.
8.4.	Tasa de desprotección familiar de los parados, %.	Parados que vive en hogares que carecen de rentas derivadas del trabajo, como indicador de la protección que ofrece la familia a los desempleados.
b) Índices relativos a las diferencias entre mujeres y varones		
9.1.1.	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población total (50%) y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años.
9.1.2.	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación en equivalentes a tiempo completo.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población total (50%) y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años en equivalentes a tiempo completo.
9.1.3.	Diferencia entre sexos en la tasa de paro.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de 15-64 años.
9.2.1.	Desigualdad salarial por sexo y grupo ocupacional, %.	Diferencia entre el salario bruto por hora de los varones y de las mujeres, como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los varones (media por grandes grupos ocupacionales).
9.2.2.	Desigualdad salarial por sexo, %	Diferencia entre el salario bruto por hora de los varones y el de las mujeres, como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los varones.



Número	Indicador	Definición
9.2.3.	Diferencia entre sexos en los asalariados con bajos salarios.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo con salario mensual bruto inferior al 60% de la media de los salarios mensuales brutos de los asalariados a tiempo completo.
9.2.4.	Diferencia entre sexos en el índice de dispersión salarial.	Diferencia entre el índice de dispersión del salario bruto por hora de los varones y el de las mujeres, como porcentaje del índice de dispersión de los varones. Tercer cuartil en relación con el primer cuartil.
9.3.1.	Diferencia entre sexos en la tasa de temporalidad.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con contrato temporal.
9.3.2.	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación anual.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que lleva menos de un año en la empresa actual
9.3.3.	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación trimestral.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que lleva menos de tres meses en la empresa actual.
9.5.1.	Diferencia entre sexos en la jornada laboral.	Diferencia entre la media del número de horas habitualmente trabajadas a la semana por los varones y las mujeres (asalariados a tiempo completo), como porcentaje de la media de los varones.
9.5.4.	Diferencia entre sexos en las horas extras.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que ha realizado horas extras (pagadas o no) la semana de referencia.
9.5.5.	Diferencia entre sexos en los desplazamientos al trabajo.	Diferencia entre la duración media diaria de los trayectos de ida y vuelta al trabajo de los varones y las mujeres (ocupados de 15-64 años) en un día de trabajo habitual, como porcentaje de la media de los varones.
9.5.6.	Diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que trabaja a tiempo parcial.
9.5.7.	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación.	Diferencia de la diferencia entre sexos de la tasa de ocupación de la población de 25-44 años con hijos de 0 a 4 años y la diferencia entre sexos de la tasa de ocupación de resto de la población de esa edad.

Número	Indicador	Definición
9.5.8	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	Diferencia entre el tiempo diario medio dedicado al trabajo doméstico por las mujeres y los varones ocupados de 15-64 años en un día habitual, como porcentaje de la media de las mujeres
9.6.1.	Diferencia entre sexos en la tasa de paro juvenil.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población de 15-24 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de esa edad.
9.6.2.	Diferencia entre sexos en la tasa de paro de larga duración.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población activa de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de esa edad que lleva más de un año en paro.
9.6.3.	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación de la población inmigrante.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población inmigrante de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población inmigrante ocupada de esa edad.
9.7.1.	Diferencia entre sexos en la formación continua.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 25-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de esa edad en formación.
9.7.2.	Diferencia entre sexos en el índice de sobrecualificación.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con nivel de estudios alto y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con nivel de estudios alto y ocupación poco cualificada.
9.7.3.	Diferencia entre sexos en los puestos de trabajo no cualificados.	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada cuya ocupación pertenece al grupo 9 del CNO-94 y al grupo 9 de la EPA.
9.8.3.	Diferencia entre sexos en la tasas de protección de las prestaciones	Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada y el porcentaje de mujeres respecto de la población parada que tiene experiencia laboral anterior y está cobrando prestaciones por desempleo.

Fuente: Caprile y Potrony, 2005; Toharia, 2008

Para la actualización del ICMT, la metodología y fuentes estadísticas precedentes han servido como punto de partida. En la medida de lo posible, han sido empleados datos referidos al año 2012, aunque dos situaciones han impedido esta circunstancia en todos los casos:

- (i) El retardo en la disponibilidad de algunos datos anuales. En este caso ha sido preferible emplear los datos anuales correspondientes al año 2011 y 2010.
- (ii) El uso de encuestas específicas que no se realizan con periodicidad anual ha obligado, en dos casos, a mantener los datos de los ICMT anteriores. En el caso de los datos sobre empleo de tiempo, motivos presupuestarios han impedido que las nuevas encuestas (módulo especial sobre conciliación entre vida laboral y la familia del año 2010) incorporen datos a nivel provincial.

El cuadro 2 detalla las distintas fuentes de los 56 indicadores. La mayor parte de los mismos se obtienen de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al año 2012. Sin embargo, por algunas de las causas antes comentadas, existen indicadores del ICMT (aparecen sombreados en gris) que corresponden a momentos temporales distintos. En dichos casos, se han actualizado los datos desde las mismas fuentes estadísticas para no romper la homogeneidad de la serie temporal del ICMT.

CUADRO 2. Indicadores que se pueden usar para construir el ICMT

Número	Indicador	Fuente
1.1.	Tasa de ocupación, %.	EPA
1.2.	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	EPA
1.3.	Tasa de paro, %.	EPA
1.4.	Activos potenciales, %.	EPA
2.1.a	Salario anual, euros.	MCVL, 2011
2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	MCVL, 2011
2.2.	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	Contabilidad regional trimestral, 2010
2.3.a	Crecimiento salarial, %.	MCVL, 2011
2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	MCVL, 2011
2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN), 2012
2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	MCVL, 2011
2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	MCVL, 2011
3.1.	Tasa de temporalidad, %.	EPA
3.2	Tasa de rotación anual, %.	EPA
3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	EPA
4.1.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	MCVL, 2011
4.2.	Duración media de las bajas, días.	MCVL, 2011
4.3.	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	MCVL, 2011
5.1.	Jornada laboral, horas.	EPA
5.4.	Horas extras, %.	EPA
5.5.	Desplazamiento al trabajo, minutos.	Dato de la Encuesta de Empleo del Tiempo, 2003
5.6.	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	EPA
5.7.	Impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	EPA
6.1.	Tasa de paro juvenil, %.	EPA



Número	Indicador	Fuente
6.2.	Tasa de paro de larga duración, %.	EPA
6.3.	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	EPA
6.4.	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	Módulo especial de la EPA, 2002
7.3.	Formación continua, %.	EPA
7.4	Índice de sobrecualificación o índice de subempleo, %.	EPA
7.5.	Puestos de trabajo no cualificados, %.	EPA
8.1.	Parados que se encuentran en formación, %.	EPA
8.3.	Tasa de protección de las prestaciones, %.	EPA
8.4.	Tasa de desprotección familiar de los parados, %.	EPA

En definitiva, la actualización del ICMT para el año 2012 ha sido elaborada al objeto de mantener su estructura original y, en la medida de lo posible, con el uso de datos correspondientes al período de análisis.

2. RESULTADOS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2012

En este apartado se exponen los resultados derivados del cálculo del Índice de Calidad del Mercado de Trabajo para el año 2012. En primer lugar, serán presentados los valores de los 33 indicadores utilizados, así como los 23 valores de los indicadores correspondientes a la dimensión de igualdad entre mujeres y varones, para mostrar la situación laboral de las provincias andaluzas y de la región en su conjunto. A continuación podremos observar los valores normalizados, así como un resumen por grandes ejes del índice, incluido el factor de igualdad. Finalmente, se obtendrá el valor del ICMT correspondiente al año 2012 y los efectos que sobre el resultado tienen las distintas ponderaciones.

2.1. Los valores de los indicadores del mercado de trabajo

El cuadro 3 presenta los valores de los 33 indicadores que se han calculado para las 8 provincias andaluzas y para la comunidad andaluza, correspondientes al año 2012. Estos indicadores constituyen la base sobre la cual se calcula el ICMT. Son agrupados por la dimensión a la que forman parte y que posteriormente estructurará el Índice.

Para facilitar la comprensión de los indicadores, al lado del número identificativo del indicador, se ha señalado el sentido del indicador desde el punto de vista de la calidad del mercado de trabajo. Un signo positivo (+) indica que cuanto mayor es este indicador, mayor es la calidad; un signo negativo (-) indica que cuanto mayor es el indicador menor en la calidad.

CUADRO 3. Valores de los indicadores para las provincias andaluzas, 2012

Sentido	Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO											
+	1.1	Tasa de ocupación, %.	48,4	40,1	45,7	45,0	43,9	43,3	44,8	47,9	45,1
+	1.2	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	36,9	33,5	38,8	37,3	34,0	37,4	37,9	40,2	37,6
-	1.3	Tasa de paro, %.	34,9	39,9	35,0	35,8	36,8	36,4	36,3	32,4	35,5
-	1.4	Activos potenciales, %.	31,8	32,1	32,4	29,4	35,2	29,1	30,3	31,8	31,3
DIMENSIÓN 2: SALARIOS Y RENTAS											
+	2.1.a	Salario anual, euros.	14210,2	16138,0	14059,6	15259,2	13789,2	12668,7	15751,7	16072,5	15127,4
+	2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	15718,0	19433,4	15725,7	17579,6	14853,6	13635,8	18770,9	18553,1	17298,8
+	2.2	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	49370,8	53548,7	48652,1	50153,6	52736,1	49198,9	51200,7	50613,7	50811,0
+	2.3.a	Crecimiento salarial, %.	-1,1	-1,6	-1,0	-1,4	0,4	1,3	-2,1	-1,1	-1,0
+	2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	1,3	1,3	1,0	1,1	2,4	2,7	0,8	1,0	1,3
+	2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	0,43	1,08	2,01	1,67	1,00	1,61	1,09	1,51	1,41
-	2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	21,6	23,3	26,9	25,1	17,4	26,9	22,6	22,8	23,2
-	2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	1,97	2,25	2,40	2,22	2,00	2,63	2,08	2,26	2,22

Sentido	Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 3: ESTABILIDAD LABORAL											
-	3.1	Tasa de temporalidad, %.	36,6	28,7	31,6	26,0	37,2	29,3	22,8	30,4	29,5
-	3.2	Tasa de rotación anual, %.	34,8	26,3	30,5	26,9	33,8	28,8	24,3	28,2	28,4
-	3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	19,7	12,7	19,8	14,4	19,0	19,7	11,6	14,6	15,9
DIMENSIÓN 4: SALUD LABORAL											
-	4.1	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	5,6	3,2	3,2	3,2	3,1	4,0	5,2	2,7	3,4
-	4.2	Duración media de las bajas, días.	27,3	25,6	25,5	30,4	26,5	27,3	25,3	29,1	27,1
-	4.3	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	3318,1	3992,4	3538,1	2590,1	3576,4	2983,3	3504,5	3365,2	3384,0
DIMENSIÓN 5: EQUILIBRIO ENTRE LAS VIDAS LABORAL Y NO LABORAL											
-	5.1	Jornada laboral, horas.	44,78	43,05	43,34	42,67	46,94	41,92	43,39	43,65	43,43
-	5.4	Horas extras, %.	2,6	1,8	1,3	1,3	2,9	1,9	1,2	3,1	2,0
-	5.5	Desplazamiento al trabajo, minutos.	68	83	66	85	73	64	87	81	79
-	5.6	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	73,1	81,5	67,4	68,9	70,3	71,4	69,9	69,1	71,1

Sentido	Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
+	5.7	Impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	5,3	10,7	7,1	2,6	8,6	3,3	7,9	6,4	6,4
DIMENSIÓN 6: INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES											
-	6.1	Tasa de paro juvenil, %.	57,8	68,1	69,4	61,4	72,2	66,1	70,3	64,4	66,1
-	6.2	Tasa de paro de larga duración, %.	19,0	23,9	17,4	19,0	16,7	14,4	20,1	19,4	18,8
+	6.3	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	44,2	36,1	45,2	42,7	58,8	37,1	60,9	58,3	50,4
+	6.4	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	10,7	4,4	5,4	5,3	14,3	4,6	5,6	8,4	7,1
DIMENSIÓN 7: SATISFACCIÓN LABORAL											
+	7.3	Formación continua, %.	7,5	9,9	10,2	10,0	12,8	9,3	9,3	11,9	10,4
-	7.4	Índice de sobrequalificación o índice de subempleo, %.	42,0	35,2	39,5	31,4	30,9	40,2	42,8	31,0	35,5
-	7.5	Puestos de trabajo no cualificados, %.	27,0	12,7	21,0	18,9	21,7	20,8	18,6	17,0	18,8
DIMENSIÓN 8: PROTECCIÓN SOCIAL											
+	8.1	Parados que se encuentran en formación, %	9,8	11,4	13,4	14,7	13,8	8,3	10,3	10,4	11,4
+	8.3	Tasa de protección de las prestaciones, %.	31,2	32,5	34,3	31,6	34,9	34,6	33,9	33,8	33,4
-	8.4	Tasa de desprotección familiar de los parados, %.	25,1	25,2	24,1	25,3	27,5	18,4	23,7	21,5	23,2

Las diferencias laborales entre mujeres y hombres están recogidas por 23 indicadores. Los valores correspondientes al año 2012 se presentan en el cuadro 4. En este caso, no es necesario señalar el sentido del indicador con un signo positivo o negativo, al lado del número identificativo del indicador, porque todas las diferencias tienen una misma dirección. Este conjunto de indicadores conforman la dimensión de igualdad, que unida a las ocho anteriores, constituyen el Índice de Calidad del Mercado de Trabajo

CUADRO 4. Valores de los indicadores utilizados en la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres, 2012

Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
1.1	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación.	4,2	8,7	8,6	3,4	7,2	7,8	2,6	5,5	6,0
1.2	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación en equivalentes a tiempo completo.	22,6	23,3	21,4	18,0	23,0	19,9	19,6	19,8	20,5
1.3	Diferencia entre sexos en la tasa de paro.	0,1	-8,1	-11,8	0,0	-6,4	-7,0	3,0	-3,2	-4,2
2.1	Desigualdad salarial por sexo y CNO, %.	13,4	19,1	17,3	14,8	19,9	14,4	15,0	17,1	16,3
2.2	Desigualdad salarial por sexo, %	14,5	26,4	19,7	19,8	27,9	11,5	20,7	23,9	21,6
2.3	Diferencia entre sexos en los asalariados con bajos salarios.	5,0	-3,7	-5,7	-3,5	-4,4	3,5	-4,5	-10,2	-3,5
2.4	Diferencia entre sexos en el índice de dispersión salarial (Q3/Q1).	-2,6	-12,1	-1,0	-8,7	24,6	17,3	-24,8	-9,9	-4,5
3.1	Diferencia entre sexos en la tasa de temporalidad.	-4,0	-1,2	-4,1	-1,8	1,4	-2,3	-4,2	-1,5	-2,0
3.2	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación anual.	-4,6	-0,8	-1,8	-5,4	2,4	-3,9	-6,4	1,0	-2,0
3.3	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación trimestral.	-5,9	-3,0	-1,3	2,2	5,6	-1,1	-7,9	0,1	-0,9
5.1	Diferencia entre sexos en la jornada laboral.	4,3	3,6	4,7	4,4	5,7	3,1	1,8	7,4	4,7
5.4	Diferencia entre sexos en las horas extra	10,6	21,3	11,7	19,3	-17,5	4,8	2,7	11,0	9,1

Número	Indicador	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
5.5	Diferencia entre sexos en los desplazamientos al trabajo	-3,28	2,17	10,45	10,34	13,58	25,37	5,56	0	6,02
5.6	Diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial	-26,3	-22,7	-34,7	-25,7	-27,4	-32,6	-31,9	-28,5	-29,0
5.7	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación	4,5	0,8	2,5	3,7	5,3	5,8	-3,7	1,1	2,2
5.8	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	-44,77	-44,48	-39,13	-38,02	-44,46	-44,44	-40,22	-42,51	-42,06
6.1	Diferencia entre sexos en la tasa de paro juvenil.	18,1	3,0	-0,1	0,1	1,2	6,8	-5,0	1,3	2,3
6.2	Diferencia entre sexos en la tasa de paro de larga duración.	-2,9	-3,2	-11,8	-3,0	-6,6	-17,5	1,9	-3,2	-5,2
6.3	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación de la población inmigrante.	7,7	3,8	0,8	-1,5	-5,3	26,4	-7,0	-1,4	-0,5
7.1	Diferencia entre sexos en la formación continua.	-18,2	-3,8	-1,7	-7,8	-2,6	-7,1	-8,7	-1,9	-4,9
7.2	Diferencia entre sexos en el índice de sobrequalificación.	-1,1	1,3	0,5	0,7	5,0	-1,1	-9,6	-1,6	-1,5
7.3	Diferencia entre sexos en los puestos de trabajo no cualificados.	-17,6	-17,7	-3,6	-9,5	-5,9	-0,7	-16,4	-13,9	-10,5
8.3	Diferencia entre sexos en la tasas de protección de las prestaciones	-7,1	-15,9	-6,1	-10,4	-4,0	-17,2	-7,4	-5,1	-9,2

A partir de estos datos, se han calculado los valores normalizados de los indicadores en base a la media de las ocho provincias y del total de la comunidad autónoma (9 observaciones). Debe señalarse que el total de la comunidad autónoma aparece como una observación independiente y no como el promedio de sus provincias.

En la construcción de índices sintéticos, la normalización de indicadores es una necesidad previa a cualquier operación de agregación, dado que estos últimos están cuantificados normalmente en diferentes unidades de medida. Por este motivo, se hace necesario expresarlos en unidades homogéneas para así poder compararlos y realizar operaciones aritméticas entre ellos. En definitiva, la normalización de los indicadores permite evitar los efectos de escala y posibilita su agregación. Entre los métodos de normalización de indicadores empleadas en la construcción de índices, el ICMT emplea la normalización z-score o normalización estadística. En este método, los valores de los indicadores son normalizados con respecto a la media y a la desviación estándar. Los indicadores normalizados pasan a integrar una escala común donde se asume que presentan distribución normal, con una media de cero y una desviación estándar unitaria. Por estas propiedades se ha convertido en la alternativa más utilizada en los procedimientos de normalización de indicadores. Su fórmula vendría dada por:

$$N(xq) = (xq - x^*) / \sigma$$

Siendo:

$N(xq)$: Función de normalización.

xq : Valor actual del indicador q .

x^* : Valor medio del conjunto de sectores.

σ : Desviación típica observada.

Tras esta normalización, los indicadores se vuelven adimensionales. A los distintos indicadores se les aplica el coeficiente positivo o negativo de sentido, antes mencionado, de tal forma que los valores normalizados se definen todos en sentido positivo de calidad (relativa a la media de las nueve observaciones).

Los resultados de estos indicadores normalizados se presentan en el cuadro 4. Los valores más altos indican una mayor distancia con respecto a la media, de tal forma que la calidad siempre se mide como distancia del valor cero y no como un valor absoluto. El signo positivo indica una mejor situación que la media del conjunto de provincias y un signo negativo representa una peor condición.

CUADRO 5. Valores normalizados de los indicadores del ICTM, 2012

Número	Variable	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO										
1.1	Tasa de ocupación, %.	1,42	-1,95	0,33	0,03	-0,41	-0,64	-0,05	1,22	0,07
1.2	Tasa de ocupación a tiempo completo, %.	-0,09	-1,67	0,81	0,12	-1,44	0,14	0,39	1,49	0,26
1.3	Tasa de paro, %.	0,50	-2,01	0,44	0,05	-0,46	-0,25	-0,24	1,77	0,21
1.4	Activos potenciales, %.	-0,15	-0,32	-0,53	1,13	-2,03	1,33	0,63	-0,18	0,12
DIMENSIÓN 2: SALARIOS Y RENTAS										
2.1.a	Salario anual, euros.	-0,49	1,15	-0,62	0,40	-0,85	-1,80	0,82	1,09	0,29
2.1.b	Salario anual a tiempo completo, euros.	-0,57	1,32	-0,57	0,38	-1,01	-1,63	0,98	0,87	0,23
2.2	Producto Interior Bruto per cápita, euros.	-0,82	1,76	-1,26	-0,34	1,26	-0,92	0,31	-0,05	0,07
2.3.a	Crecimiento salarial, %.	-0,19	-0,75	-0,15	-0,50	1,17	2,04	-1,24	-0,19	-0,18
2.3.b	Crecimiento salarial a tiempo completo, %.	-0,15	-0,24	-0,69	-0,48	1,45	1,92	-1,04	-0,58	-0,18
2.4.	Crecimiento salarial pactado, %.	-1,89	-0,51	1,50	0,77	-0,67	0,65	-0,47	0,42	0,21
2.5	Porcentaje de asalariados por debajo del 60% de la mediana del salario, %.	0,59	0,01	-1,23	-0,62	2,03	-1,24	0,26	0,18	0,02
2.6	Índice de dispersión salarial, euros.	1,27	-0,14	-0,87	0,04	1,10	-1,96	0,70	-0,16	0,02

Número	Variable	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 3: ESTABILIDAD LABORAL										
3.1	Tasa de temporalidad, %.	-1,39	0,33	-0,30	0,92	-1,52	0,21	1,63	-0,04	0,16
3.2	Tasa de rotación anual, %.	-1,66	0,81	-0,40	0,65	-1,37	0,09	1,41	0,27	0,20
3.3	Tasa de rotación trimestral, %.	-1,03	1,13	-1,06	0,61	-0,80	-1,01	1,48	0,53	0,15
DIMENSIÓN 4: SALUD LABORAL										
4.1	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales mortales, por 100.000 trabajadores.	-1,86	0,54	0,54	0,51	0,65	-0,22	-1,47	0,97	0,35
4.2	Duración media de las bajas, días.	-0,10	0,89	0,95	-1,92	0,36	-0,10	1,07	-1,16	0,01
4.3	Índice de incidencia estándar de los accidentes laborales; por 100.000 trabajadores.	0,11	-1,61	-0,45	1,96	-0,55	0,96	-0,36	-0,01	-0,06
DIMENSIÓN 5: EQUILIBRIO ENTRE LAS VIDAS LABORAL Y NO LABORAL										
5.1	Jornada laboral, horas.	-0,76	0,44	0,24	0,71	-2,26	1,22	0,21	0,02	0,18
5.4	Horas extras, %.	-0,84	0,26	0,95	0,97	-1,23	0,16	1,22	-1,54	0,04
5.5	Desplazamiento al trabajo, minutos.	0,95	-0,78	1,18	-1,01	0,37	1,41	-1,24	-0,55	-0,32
5.6	Trabajadores a tiempo parcial que no encuentran trabajo a tiempo completo, %.	-0,40	-2,45	0,98	0,61	0,27	0,00	0,36	0,56	0,07
5.7	Impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación, puntos porcentuales.	-0,48	1,66	0,24	-1,52	0,85	-1,26	0,58	-0,04	-0,03

Número	Variable	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 6: INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES										
6.1	Tasa de paro juvenil, %.	1,85	-0,41	-0,70	1,07	-1,33	0,02	-0,91	0,40	0,02
6.2	Tasa de paro de larga duración, %.	-0,11	-1,97	0,54	-0,10	0,79	1,68	-0,53	-0,26	-0,03
6.3	Tasa de ocupación de la población inmigrante, %.	-0,43	-1,29	-0,32	-0,59	1,13	-1,18	1,35	1,07	0,24
6.4	Tasa de ocupación de la población discapacitada, %.	1,03	-0,88	-0,58	-0,60	2,11	-0,82	-0,51	0,33	-0,08
DIMENSIÓN 7: SATISFACCIÓN LABORAL										
7.3	Formación continua, %.	-1,73	-0,14	0,02	-0,11	1,74	-0,55	-0,53	1,16	0,14
7.4	Índice de sobrequalificación o índice de subempleo, %.	-1,15	0,28	-0,63	1,06	1,17	-0,78	-1,32	1,15	0,21
7.5	Puestos de trabajo no cualificados, %.	-1,92	1,79	-0,35	0,19	-0,53	-0,32	0,27	0,66	0,21
DIMENSIÓN 8: PROTECCIÓN SOCIAL										
8.1	Parados que se encuentran en formación, %	-0,81	-0,07	0,91	1,55	1,10	-1,52	-0,59	-0,51	-0,07
8.3	Tasa de protección de las prestaciones, %.	-1,65	-0,65	0,71	-1,34	1,17	0,94	0,43	0,32	0,08
8.4	Tasa de desprotección familiar de los parados, %.	-0,51	-0,56	-0,11	-0,58	-1,42	2,06	0,04	0,88	0,21

Número	Variable	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
DIMENSIÓN 9: IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES										
9.1 IGUALDAD EN ACCESO AL TRABAJO										
9.1.1	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación.	0,80	-1,21	-1,15	1,17	-0,55	-0,79	1,50	0,21	0,01
9.1.2	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación en equivalentes a tiempo completo.	-0,94	-1,34	-0,27	1,61	-1,17	0,54	0,74	0,62	0,22
9.1.3	Diferencia entre sexos en la tasa de paro.	-0,92	0,83	1,63	-0,89	0,47	0,61	-1,54	-0,20	0,01
9.2 IGUALDAD EN SALARIOS Y RENTA										
9.2.1	Desigualdad salarial por sexo y CNO, %.	1,35	-1,26	-0,44	0,71	-1,60	0,92	0,62	-0,32	0,03
9.2.2	Desigualdad salarial por sexo, %	1,17	-1,10	0,18	0,17	-1,38	1,74	0,00	-0,62	-0,18
9.2.3	Diferencia entre sexos en los asalariados con bajos salarios.	-1,73	0,16	0,57	0,12	0,30	-1,41	0,33	1,56	0,11
9.2.4	Diferencia entre sexos en el índice de dispersión salarial (Q3/Q1).	0,01	0,64	-0,09	0,42	-1,79	-1,31	1,49	0,50	0,14
9.3 IGUALDAD EN ESTABILIDAD LABORAL										
9.3.1	Diferencia entre sexos en la tasa de temporalidad.	1,00	-0,54	1,08	-0,23	-2,01	0,06	1,13	-0,38	-0,10
9.3.2	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación anual.	0,74	-0,54	-0,19	1,04	-1,62	0,50	1,36	-1,14	-0,15
9.3.3	Diferencia entre sexos en la tasa de rotación trimestral.	1,14	0,41	-0,02	-0,89	-1,72	-0,06	1,62	-0,36	-0,12

Número	Variable	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
9.5 IGUALDAD EN EQUILIBRIO ENTRE LAS VIDAS LABORAL Y NO LABORAL										
9.5.1	Diferencia entre sexos en la jornada laboral.	0,09	0,52	-0,19	0,01	-0,82	0,81	1,66	-1,89	-0,20
9.5.4	Diferencia entre sexos en las horas extra	-0,22	-1,16	-0,31	-0,99	2,26	0,30	0,48	-0,25	-0,09
9.5.5	Diferencia entre sexos en los desplazamientos al trabajo	1,30	0,66	-0,31	-0,30	-0,68	-2,07	0,26	0,92	0,21
9.5.6	Diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial	-0,66	-1,60	1,57	-0,81	-0,36	1,02	0,84	-0,07	0,06
9.5.7	Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación	-0,70	0,57	0,00	-0,44	-0,98	-1,15	2,12	0,48	0,08
9.5.2 IGUALDAD EN REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS										
9.5.8	Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.	0,99	0,87	-1,21	-1,64	0,87	0,86	-0,78	0,11	-0,07
9.6 IGUALDAD EN INTERGRACIÓN DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES										
9.6.1	Diferencia entre sexos en la tasa de paro juvenil.	-2,33	0,01	0,50	0,46	0,29	-0,58	1,26	0,27	0,13
9.6.2	Diferencia entre sexos en la tasa de paro de larga duración.	-0,48	-0,44	1,06	-0,47	0,15	2,06	-1,33	-0,45	-0,10
9.6.3	Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación de la población inmigrante.	-0,51	-0,13	0,18	0,40	0,79	-2,39	0,96	0,40	0,31

Número	Variable	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
9.7 IGUALDAD EN SATISFACCIÓN LABORAL										
9.7.1	Diferencia entre sexos en la formación continua.	2,31	-0,48	-0,89	0,29	-0,72	0,16	0,46	-0,86	-0,28
9.7.2	Diferencia entre sexos en el índice de sobrequalificación.	0,06	-0,55	-0,33	-0,40	-1,50	0,08	2,25	0,21	0,18
9.7.3	Diferencia entre sexos en los puestos de trabajo no cualificados.	1,11	1,13	-1,12	-0,18	-0,76	-1,59	0,92	0,52	-0,03
9.8 IGUALDAD EN PROTECCIÓN SOCIAL										
9.8.3	Diferencia entre sexos en la tasas de protección de las prestaciones.	-0,45	1,45	-0,65	0,28	-1,12	1,74	-0,39	-0,87	0,02



2.2. El Índice de Calidad del Mercado de Trabajo de las provincias andaluzas

A partir de los datos normalizados del cuadro 5, se obtiene el ICMT correspondiente al año 2012. Inicialmente, se calcula el promedio de los valores normalizados para cada una de las nueve dimensiones. Únicamente en el caso de la dimensión de igualdad, es requerida una ponderación previa entre sus diferentes dimensiones. El cuadro 6 presenta los resultados de la agregación de los distintos indicadores de las diferencias entre mujeres y varones, la ponderación aplicada y el resultado final de la dimensión de igualdad.

CUADRO 6. Promedio de las dimensiones que intervienen en la dimensión final de igualdad										
Dimensión	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	Ponderación
Acceso al trabajo	-0,35	-0,57	0,07	0,63	-0,42	0,12	0,23	0,21	0,08	25
Salarios y renta	0,20	-0,39	0,06	0,35	-1,12	-0,01	0,61	0,28	0,02	15
Estabilidad laboral	0,96	-0,23	0,29	-0,03	-1,78	0,17	1,37	-0,63	-0,12	15
Equilibrio entre la vida laboral y no laboral	-0,04	-0,20	0,15	-0,50	-0,11	-0,22	1,07	-0,16	0,01	15
Reparto de tareas domésticas	0,99	0,87	-1,21	-1,64	0,87	0,86	-0,78	0,11	-0,07	10
Integración de colectivos con dificultades	-1,11	-0,19	0,58	0,13	0,41	-0,31	0,29	0,08	0,11	10
Satisfacción laboral	1,16	0,03	-0,78	-0,10	-0,99	-0,45	1,21	-0,04	-0,04	5
Protección social	-0,45	1,45	-0,65	0,28	-1,12	1,74	-0,39	-0,87	0,02	5
Igualdad	0,10	-0,12	-0,04	-0,01	-0,53	0,14	0,51	-0,05	0,01	100

El cálculo final de ICMT se realiza incorporando el valor final de la dimensión de igualdad a los promedios de las demás dimensiones consideradas. Las ponderaciones empleadas a cada una de las 9 dimensiones determina la definición de calidad de un mercado de trabajo. Así, en el cuadro 7 se presenta el resultado final del cálculo del ICMT del año 2012, atribuyendo a cada una de las dimensiones el mismo peso que en ediciones anteriores. Este resultado permitirá determinar la posición de cada provincia en términos de calidad de su mercado de trabajo.

CUADRO 7. Resumen de las dimensiones del ICMT y resultado final del ICMT (2012)

Dimensión	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	Ponderación
1. Acceso al trabajo	0,42	-1,49	0,26	0,33	-1,09	0,14	0,18	1,07	0,16	25
2. Salarios y renta	-0,28	0,32	-0,49	-0,04	0,56	-0,37	0,04	0,20	0,06	15
3. Estabilidad laboral	-1,36	0,76	-0,59	0,73	-1,23	-0,24	1,51	0,25	0,17	15
4. Salud laboral	-0,62	-0,06	0,35	0,19	0,15	0,21	-0,26	-0,07	0,10	15
5. Equilibrio entre la vida laboral y no laboral	-0,31	-0,17	0,72	-0,05	-0,40	0,31	0,22	-0,31	-0,01	10
6. Integración de colectivos con dificultades	0,59	-1,14	-0,26	-0,06	0,67	-0,08	-0,15	0,39	0,04	10
7. Satisfacción laboral	-1,60	0,64	-0,32	0,38	0,79	-0,55	-0,52	0,99	0,19	5
8. Protección social	-0,99	-0,42	0,50	-0,13	0,28	0,49	-0,04	0,23	0,07	5
9. Igualdad	0,10	-0,12	-0,04	-0,01	-0,53	0,14	0,51	-0,05	0,01	50
ICMT 2009	-0,19	-0,27	-0,01	0,14	-0,36	0,04	0,32	0,25	0,07	150
Posición	6	7	5	3	8	4	1	2		

La provincia que tiene un mercado de trabajo de mayor calidad, según este análisis y en referencia al año 2012 es Málaga, seguida de Sevilla y Granada. En el otro extremo se encuentra Huelva, Cádiz y Almería como la provincia más desfavorecida y situándose claramente por debajo de la media de la comunidad autónoma. Córdoba y Jaén se ubican en valores intermedios, muy cercanos a la media de las provincias andaluzas.

Dada la importancia del peso que se atribuye al factor de igualdad, cabe preguntarse sobre su influencia en el valor del ICMT y en la posición relativa ocupada por las distintas provincias. Para responder a tal cuestión, el cuadro 8 presenta la comparación de tres criterios posibles: (i) la atribución de un peso nulo al factor de igualdad, (ii) la atribución de un peso que sea la mitad que el supuesto del cuadro 7 y (iii) la atribución del mismo peso al factor de igualdad que al conjunto de todos los demás factores, lo que implica duplicar la ponderación original.

CUADRO 8: ICMT según cambios en la ponderación										
		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
i. ICMT con las dimensiones 1-8 (sin igualdad)	ICMT	-0,34	-0,34	0,01	0,22	-0,27	0,00	0,22	0,39	0,11
	Posición	7	8	4	3	6	5	2	1	
ii. ICMT con la mitad de la ponderación de igualdad (=25)	ICMT	-0,27	-0,27	0,01	0,17	-0,21	0,00	0,18	0,32	0,09
	Posición	7	8	4	3	6	5	2	1	
iii. ICMT con doble ponderación a la dimensión de igualdad (=100)	ICMT	-0,12	-0,23	-0,02	0,10	-0,40	0,07	0,36	0,17	0,06
	Posición	6	7	5	3	8	4	1	2	

Los resultados recogidos en el cuadro 8 indican que la importancia de la dimensión de igualdad afecta poco a los resultados de las provincias. Únicamente en el caso de un peso mínimo o nulo de esta dimensión, observamos cambios en la ordenación: Málaga pierde posiciones a favor de Granada y Sevilla, pero situándose por encima de la media, mientras que Huelva mejora su posición frente a Cádiz y Almería. Ningún escenario modifica el signo de cada provincia respecto a la media de la región.

3. COMENTARIO DE LOS RESULTADOS

El ICMT aporta una gran información sobre el mercado de trabajo en Andalucía. A continuación vamos a comentar únicamente los dos aspectos más generales de sus resultados. Por un lado, un análisis del comportamiento de cada una de las dimensiones en el año 2012, al objeto de explicar la situación cualitativa de cada una de las provincias andaluzas. En segundo lugar, las ediciones anteriores de este Índice nos van a permitir describir la evolución, también en términos relativos, de la calidad del mercado de trabajo a nivel provincial.

3.1. La calidad del mercado de trabajo de las provincias andaluzas

Antes de comentar el comportamiento de cada una de las dimensiones que miden la calidad del mercado de trabajo, hemos de recordar que no todas ellas tienen la misma importancia (ponderación) en el resultado final del ICMT. Por ello, su tratamiento particular nos permitirá indagar sobre la calidad laboral de cada provincia.

En el cuadro 9 representamos gráficamente los resultados detallados en el cuadro 7, es decir, los valores normalizados para cada dimensión y en cada provincia. Por lo tanto, un resultado positivo implica una mejor situación que la media de las provincias andaluzas y un resultado negativo indica que una dimensión está una posición inferior a la media.

Podemos entrever tres patrones distintos en Andalucía en el año 2012. Unas provincias parecen homogéneas en cuanto a sus dimensiones de calidad del mercado de trabajo; otras tienen alguna dimensión que destaca sobremanera; y finalmente, provincias que se podrían calificar como heterogéneas en términos de calidad, dado que casi todos sus aspectos son muy distintos, positiva o negativamente.

- a) En primer lugar, encontramos provincias con unos resultados en sus variables de calidad similares aunque quede lugar para alguna dimensión con un comportamiento excepcional (en sentido positivo o negativo):

Los resultados de Córdoba y Jaén son muy similares porque sus dimensiones se reparten tan equitativamente que un resultado final prácticamente coincide con la media regional. En el caso de Córdoba, encontramos su negativa calidad especialmente en los aspectos relativos a la estabilidad laboral y las retribuciones, donde todos los datos son peores que la media andaluza, salvo salarios pactados. En el sentido contrario, la provincia presenta la mayor calidad de Andalucía, tanto en términos de conciliación de la vida laboral y familiar como en términos de protección social. En Jaén, los peores resultados aparecen en los aspectos de retribución y satisfacción laboral, mientras que los mejores datos se refieren a la tasa de protección familiar.

En el caso de Granada, el aspecto más destacado es la ausencia de dimensiones negativas. Los peores aspectos se sitúan en la media regional, como salarios, integración de colectivos, conciliación familiar o protección social. Destacan positivamente, en comparación con el conjunto, el acceso al trabajo y, especialmente, la estabilidad laboral.

- b) El segundo grupo está confirmado por los casos que presentan mejores resultados en relación con la media regional. Málaga y Sevilla presentan, respectivamente, los índices más altos. En ambos casos, alguna dimensión es tan positiva que elevan sus números globales por encima de la media. En el caso de Sevilla, el acceso al trabajo y la satisfacción laboral se encuentran muy alejados de la media; encontramos la menor tasa de paro, la mayor tasa de ocupación, el mayor porcentaje de formación continua de Andalucía. Málaga se distancia llamativamente en términos de estabilidad laboral, con una temporalidad del 22% (la media regional es del 29,5%) y la menor tasa de rotación anual.

- c) El tercer grupo de provincias, calificadas como mercados de trabajo heterogéneos en términos cualitativos, lo conforman Cádiz, Almería y Huelva. Los resultados de sus dimensiones son muy dispares y en todos ellos el signo del resultado final es negativo, es decir, inferior a la media regional, y la distancia tan solo depende del peso que otorguemos a cada dimensión:

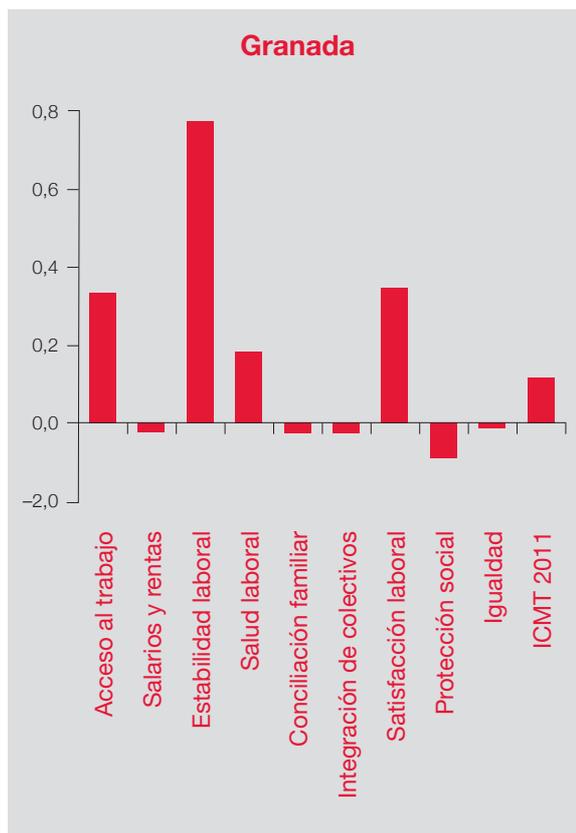
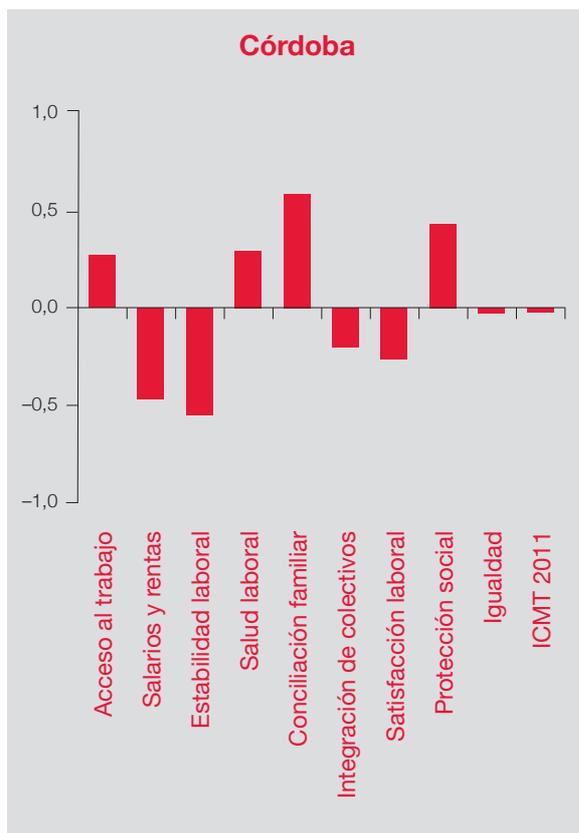
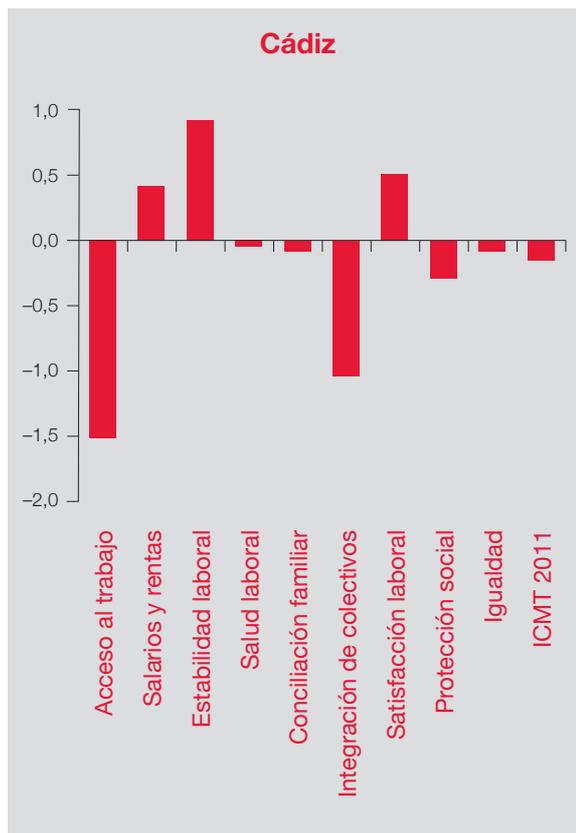
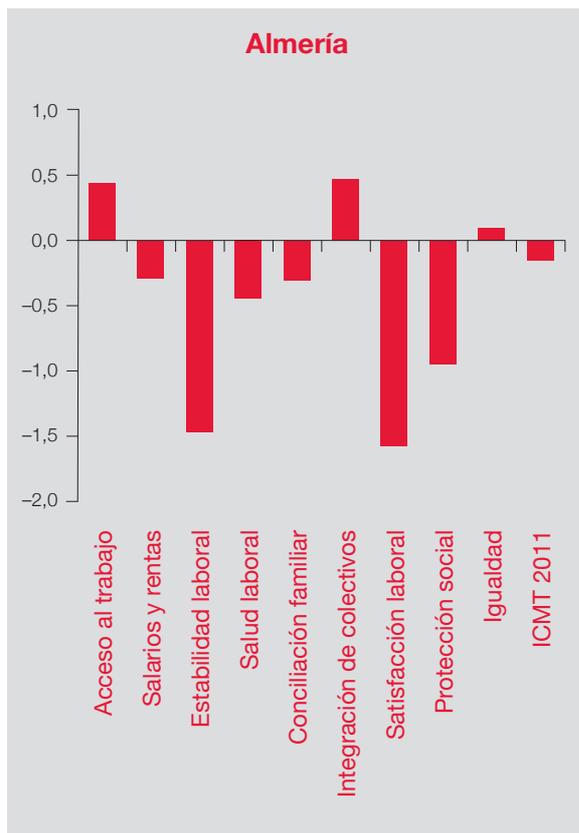
Almería presenta unos resultados muy negativos en la mayor parte de las dimensiones de su mercado de trabajo, especialmente la satisfacción laboral y la estabilidad laboral. Pero su acceso al trabajo es superior a la media (con la mayor tasa de ocupación de Andalucía) y esta dimensión tiene un alto peso a la hora de determinar la calidad del mercado de trabajo. También destaca positivamente la integración de colectivos, con la tasa de paro juvenil más baja (57,8%) y a mucha distancia de la media regional (66,1%).

Cádiz es el mercado de trabajo que presenta muchos matices. Detenta los peores resultados de la comunidad autónoma en acceso al empleo e integración. Sin embargo, los aspectos relativos a estabilidad y satisfacción laboral están situados entre los mejores datos de la región. Destaca sobremanera su calidad baja tasa de trabajo no cualificado (12% frente al 18% regional) y su alta tasa de paro (39,9% frente al 35,5%).

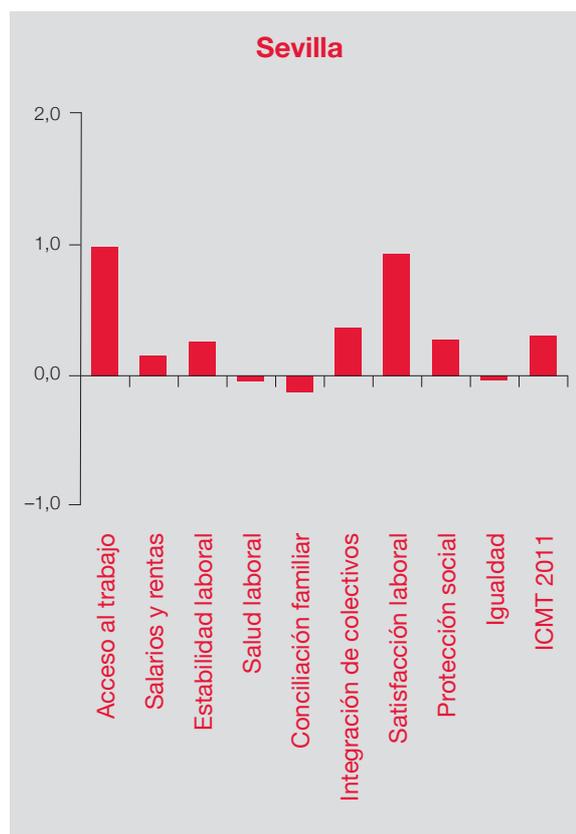
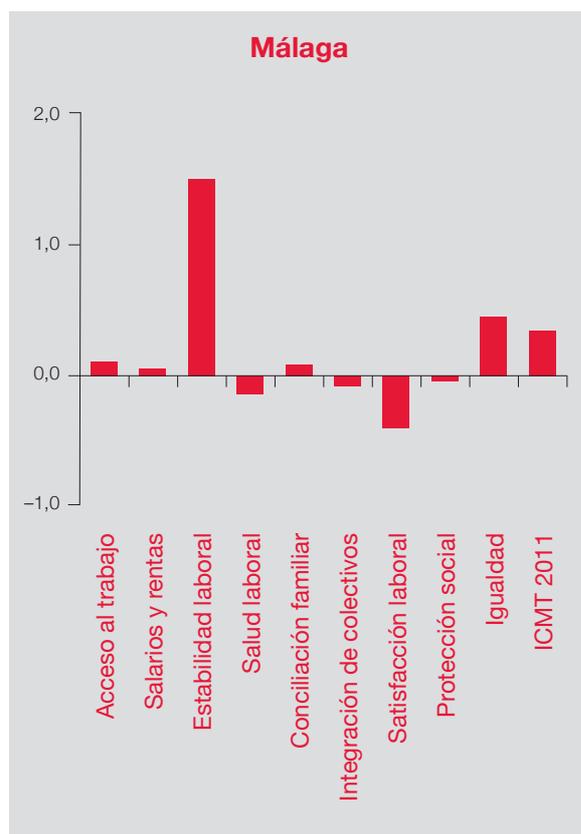
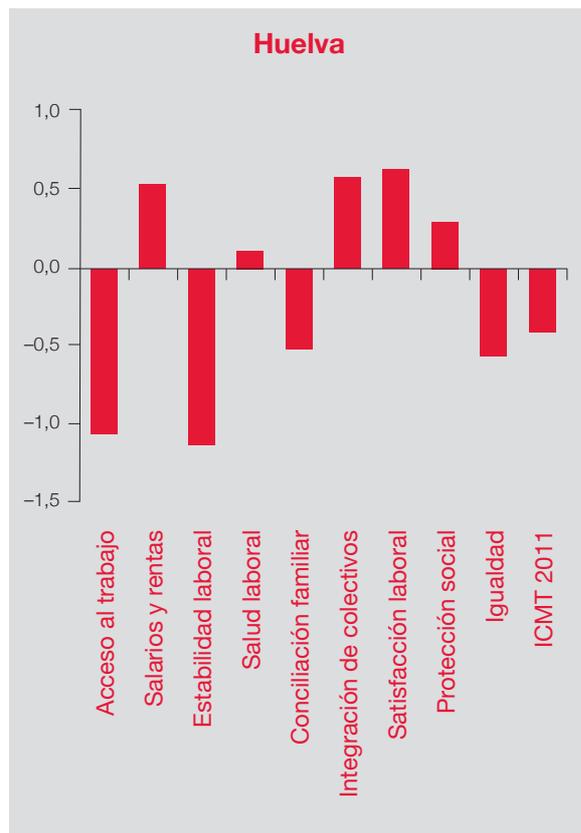
Huelva presenta el peor resultado global, lastrada por el acceso al empleo y por la estabilidad laboral. La tasa de inactivos es muy alta, al igual que la temporalidad. Retribuciones, conciliación familiar, integración y satisfacción laboral están situadas mejor que la media regional pero sus resultados son insuficientes para compensar los aspectos negativos de este mercado de trabajo.



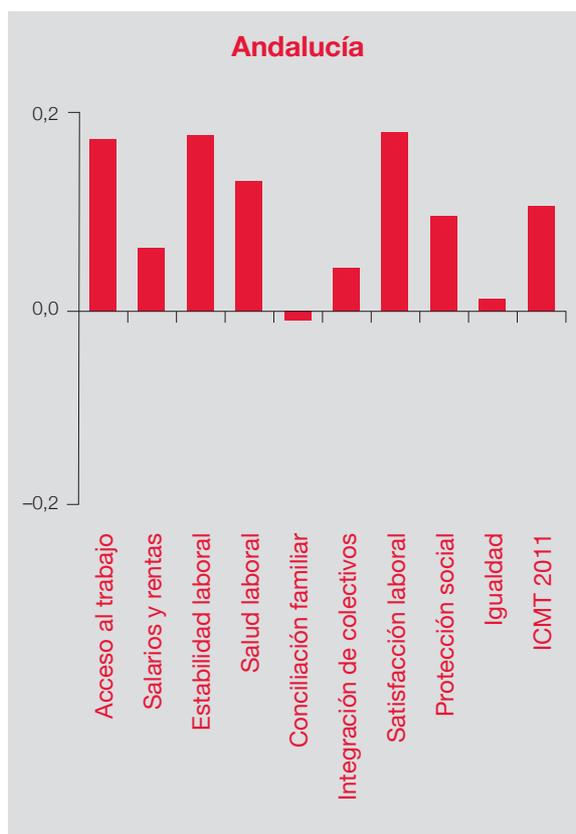
CUADRO 9. Comportamiento de las dimensiones del ICMT
 Valores normalizados (+ mejor que la media, – peor que la media)



Valores normalizados (+ mejor que la media, – peor que la media)



Valores normalizados (+ mejor que la media, – peor que la media)



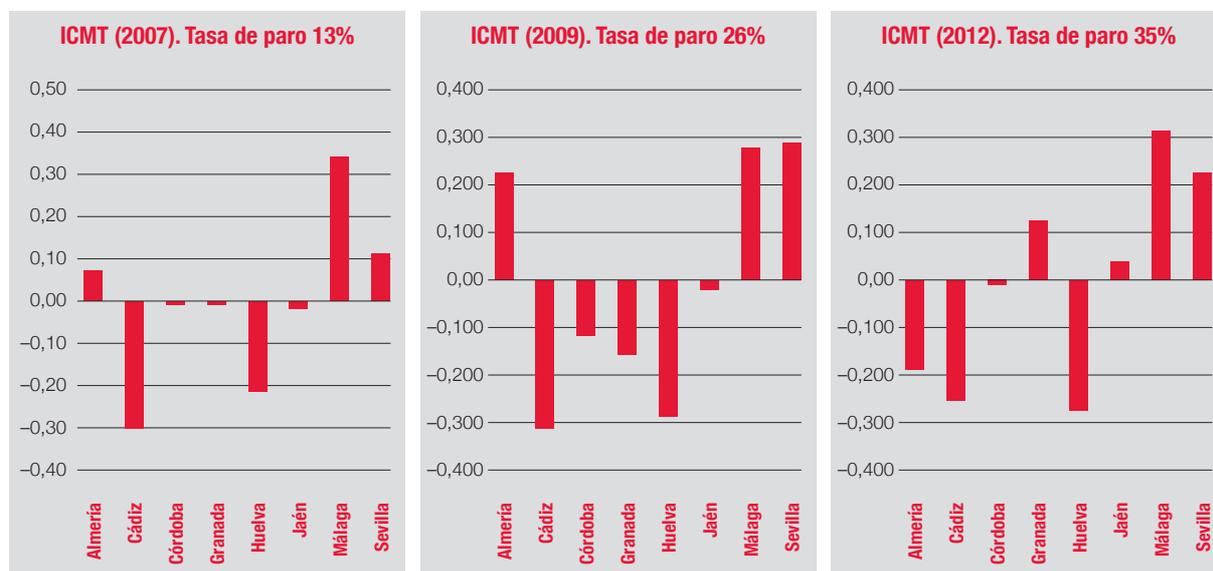
3.2. Evolución de la calidad del mercado de trabajo de las provincias andaluzas

Si bien el primer ICMT fue publicado para el año 2007, también se obtuvieron los resultados de los dos años precedentes. Por lo tanto, el Índice de Calidad Mercado de Trabajo abarca un periodo suficiente para apuntar algunas tendencias sobre la relación entre los mercados de trabajo de las provincias andaluzas.

Hay que considerar que, desde los primeros datos del año 2005 y hasta este año 2012, el mercado de trabajo ha sufrido y está sufriendo perturbaciones que van va más allá de la normal dinámica de cualquier elemento económico. Por lo tanto, es importante precisar que los cambios en la calidad del mercado de trabajo de las provincias andaluzas no se producen en términos absolutos sino relativos, es decir, se compara cada provincia con la situación media –el promedio de todas ellas– en cada año. Podríamos ver, por ejemplo, como una provincia mejora la calidad de su mercado de trabajo, respecto al resto, aunque su situación haya empeorado en términos absolutos. La causa es la heterogeneidad, tanto del concepto de calidad como del mercado de trabajo de cada provincia. Es decir, no todas las provincias reaccionan al cambio de la misma forma y tampoco todos los criterios de calidad cambian en el mismo sentido que el ciclo económico. El cuadro 10 compara los resultados del índice en momentos muy distintos para la economía andaluza, expresados en las disímiles tasas de paro que presentaba cada año (13% en 2007, 26% en 2009 y 35% en 2012). Las provincias que mejor o peor se comportan respecto a la media no han cambiado. Pero algunos mercados de trabajo han sufrido

el ciclo más que otros dentro de la región. En los primeros momentos de la crisis, Córdoba y Granada empeoraron mucho más que la media y en la actualidad se sitúan en un nivel parecido al conjunto regional. En el caso contrario, Almería no se vio tan golpeada por la crisis como el resto y mejoró sus resultados en 2009. En la actualidad su situación empeora más que el conjunto de una región ya muy golpeada en términos globales.

CUADRO 10. ICMT en distintas fases del ciclo económico



El cuadro 11 representa el resultado final del ICMT en momentos temporales distintos que recorren los últimos ocho años del mercado de trabajo en Andalucía. Los resultados, también en este caso, distinguen varias pautas de comportamiento entre las provincias andaluzas. Por un lado, hay provincias cuyas tendencias han sido constantes en el tiempo y no ha cambiado, por lo tanto, el desgaste de la crisis; Sevilla, con un mercado de trabajo que se distancia de la media andaluza en términos positivos, permite a la provincia sobrellevar la crisis mejor que en Huelva, donde la actividad laboral se deteriora con el paso de los años más aún que la media regional. Por otro lado, los mercados de trabajo impactados por la crisis; Málaga y Cádiz han sufrido, en un primer momento de la crisis, un cambio en la tendencia de sus resultados; Almería demuestra un deterioro progresivo, mientras que Granada y Jaén evidencian una tendencia positiva.

Almería ha mantenido, durante estos últimos seis años, un potente valor en la dimensión de acceso al mercado de trabajo. Tras la inmersión en la actual recesión, este elemento se ha vuelto a convertir en un aspecto diferencial de Almería, respecto al conjunto de Andalucía. Pero conforme las tasas de paro y de ocupación empeoran, esta dimensión ya no puede compensar otros resultados negativos que siempre están peor que la media, caso de estabilidad, salud o satisfacción laboral.

En el caso de Cádiz, el año 2010 supuso la evidencia de una convergencia en calidad que sitúa sus resultados generales en la media regional. El proceso había sido generado por una mejora en los indicadores de retribución y de estabilidad laboral hasta situarse por encima del conjunto andaluz. Pero lo que antes eran resistencias importantes, como la integración de colectivos, la protección o el



acceso al trabajo, ahora se han convertido en lastres que vuelven a situar a la provincia muy lejos de la media andaluza.

Córdoba no presenta ninguna tendencia destacable en su índice general, pero se detectan cambios muy importantes en sus distintas dimensiones. Algunos aspectos que habían presentado resultados peores que la media andaluza, han tomado ahora una tendencia negativa, caso de las retribuciones o la estabilidad laboral. También la satisfacción laboral se ha deteriorado durante estos últimos años hasta presentar unos resultados inferiores a la media cuando partía como un elemento diferencial del mercado de trabajo en Córdoba. Sin embargo, el acceso al empleo ha tomado la tendencia contraria y, partiendo de datos negativos, ha pasado a mejorar los resultados del conjunto andaluz. La dimensión más destacada es la salud laboral, donde cada año mejora progresivamente sus resultados y se separa del resto de la comunidad autónoma.

CUADRO 11. Evolución de la ordenación de provincias según el ICMT

Orden	2005	2006	2007	2009	2010	2012
1º	Almería	Málaga	Málaga	Sevilla	Sevilla	Málaga
2º	Málaga	Almería	Sevilla	Almería	Almería	Sevilla
3º	Sevilla	Sevilla	Almería	Málaga	Córdoba	Granada
4º	Granada	Córdoba	Granada	Córdoba	Jaén	Jaén
5º	Córdoba	Granada	Córdoba	Huelva	Málaga	Córdoba
6º	Jaén	Jaén	Jaén	Jaén	Cádiz	Almería
7º	Huelva	Cádiz	Huelva	Granada	Granada	Cádiz
8º	Cádiz	Huelva	Cádiz	Cádiz	Huelva	Huelva

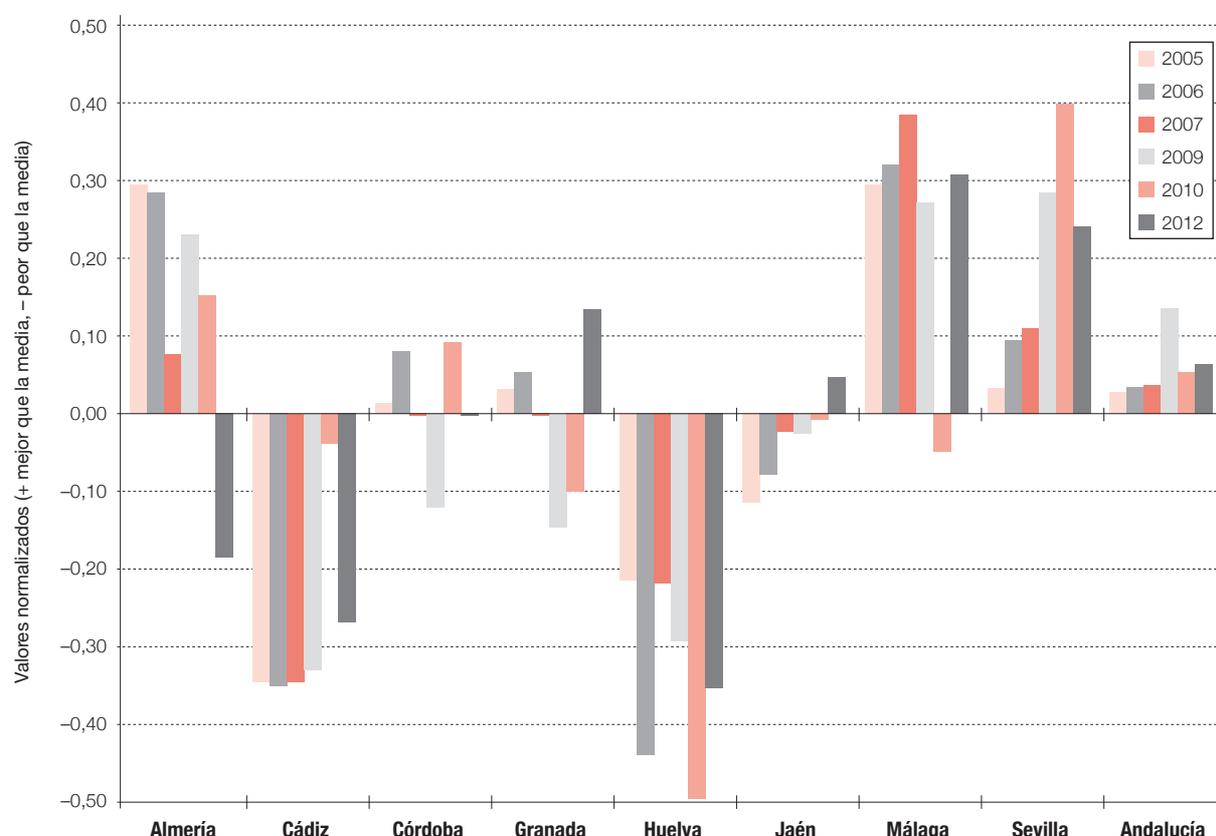
El mercado de trabajo de Granada ha sido más lastrado inicialmente por la situación económica que en el resto de las provincias. Presentaba unos datos generales positivos en el año 2005 que habían sido traspuestos en valores negativos (el acceso al trabajo, la conciliación familiar y la protección social) que le situaban peor que la media. Sin embargo, en el año 2012, el acceso al trabajo ha cambiado de signo y está situado mejor que la media. Este hecho, junto a la mejora de la conciliación, de la estabilidad y de la integración de colectivos, ha situado a la provincia por encima de la media regional.

Huelva es uno de los mercados de trabajo más lejanos a la media andaluza y al que la situación actual deteriora progresivamente. Los aspectos negativos no consiguen recuperar posiciones respecto al conjunto, como el acceso al trabajo o la estabilidad y satisfacción laboral, mientras que aquellos que se asimilaban a la media empiezan a distanciarse negativamente, caso de la salud laboral o la igualdad. Sin embargo, las retribuciones han cambiado de sentido y se sitúan sobre la media regional.

Jaén presenta grandes diferencias en la evolución de las dimensiones referidas a la calidad relativa de su mercado de trabajo. Salarios y satisfacción laboral muestran un deterioro continuado en el

tiempo hasta situarse, en el caso de los dos últimos, a gran distancia de la media regional. Por el contrario, cuestiones como el acceso al empleo, la integración de colectivos o la salud laboral han mejorado progresivamente hasta superar al conjunto de Andalucía. El aspecto más positivo del mercado de trabajo de Jaén han sido la protección social, junto a la conciliación entre vida laboral y familiar, pues ambas han sido elementos diferenciales que se han mantenido en el tiempo.

CUADRO 12. Evolución del ICTM de las provincias



Málaga ha sido la provincia donde más ha impactado la coyuntura, concretamente transformando el resultado de su mercado de trabajo y sus tendencias. De liderar a las provincias andaluzas, desde 2006 y con altos diferenciales respecto a la media, ha pasado a un valor inferior a la media regional y finalmente a recuperar el primer lugar. El elemento clave es el acceso al empleo, una dimensión que lideraba en Andalucía en 2005 con gran distancia de la media y que 2010 se trasforma hasta lastrar el resultado general. En 2012, su lugar como impulsor lo ocupa la estabilidad laboral y, en menor medida, la dimensión de igualdad.

Sevilla es el único caso de mercado de trabajo en continua divergencia positiva con relación a la media nacional, es decir, cada vez se va distinguiendo más del conjunto andaluz hasta el presente año 2012. Casi la totalidad de sus aspectos se distanciaban y lo hacían de forma progresiva. Pero la dimensión salarial, la protección social y la estabilidad laboral han cambiado de tendencia y ahora ya son más cercanos a la media andaluza. El buen resultado en acceso al empleo y satisfacción laboral son los elementos que aún permite a la provincia mantener una situación superior a la media andaluza.



4. CONSIDERACIONES FINALES

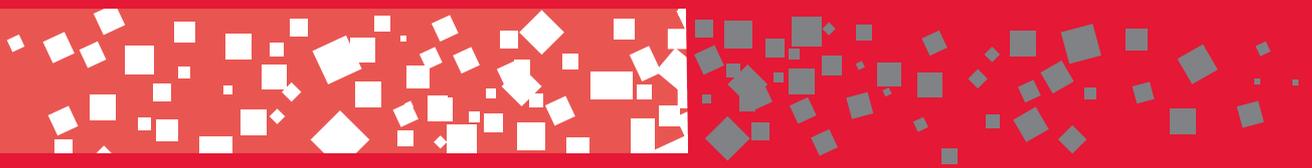
Este estudio tenía como finalidad actualizar el indicador agregado de la calidad del mercado de trabajo en las provincias de Andalucía (ICMT), tomando como base metodológica el indicador publicado en el año 2008 por UGT de Andalucía. A lo largo del estudio, se ha detallado la metodología utilizada, basada en un total de 33 indicadores agrupados en ocho dimensiones, a los que hay que añadir otros 23 correspondientes a diferencias entre mujeres y varones de esas mismas dimensiones. La prioridad ha sido siempre la actualización del ICMT con la menor variación posible en su estructura.

El estudio ha permitido concluir que en el año 2012 podemos distribuir a las provincias andaluzas en tres grandes grupos desde el punto de vista de la calidad del mercado de trabajo, tal y como se ha definido: Málaga y Sevilla, en la parte superior, pero con tendencias distintas. Huelva, Almería y Cádiz en la parte inferior, con un preocupante alejamiento en los dos primeros casos y un cambio de tendencia, de signo negativo, en el segundo. Córdoba, Granada y Jaén presentan una posición intermedia.

Cuando se realiza un análisis comparativo en relación con el mercado de trabajo, resulta imposible dejar a un lado la cuestión del impacto negativo del ciclo económico. Hay provincias que se separan de la media, otras que vuelven y, en algún caso, no hay perspectiva de convergencia. Pero el año 2012 parece que coloca a las provincias en el mismo orden que había antes de la crisis, aunque ahora el escenario es terroríficamente distinto. Únicamente Almería acumula un deterioro imparable en su mercado de trabajo.

Naturalmente y como hemos reiterando, el resultado puede depender de las ponderaciones utilizadas, que han sido las mismas en todos los años. No obstante, la gran ventaja del Índice es que la base de datos es relativamente sencilla, de tal forma que podrían ser planteadas distintas ponderaciones y sus cálculos correspondientes.

En definitiva, el estudio permite avanzar en el conocimiento agregado del mercado de trabajo de Andalucía y, específicamente, de las diferencias entre las provincias andaluzas.



Reseñas de los autores

Reseñas de los autores

Alejandro González Rodríguez

Licenciado en Economía. Trabaja como investigador en el Laboratorio Ocupacional de la Universidad de Sevilla. Ha trabajado como investigador en el Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria durante 9 años, formando parte de la línea de investigación de Evaluación de Políticas Públicas. En la actualidad está contratado como profesor asociado en el Departamento de Economía, Historia y Métodos Cuantitativos de la Universidad Pablo de Olavide

Alejandro Quesada Solana

Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Granada. Es Investigador por la Universidad de Granada en el Departamento de Economía Aplicada y miembro del Consejo de Redacción de la revista digital “Economía Crítica y Crítica de la Economía”.

Alfonso Cerezo Medina

Técnico Especialista en investigación de la Universidad de Málaga desde 2009. Diplomado en Turismo y Postgraduado en Dirección y Planificación del Turismo. Sus líneas de investigación se centran en la aplicación de las TIC al turismo, habiendo participado en diferentes proyectos de Vigilancia Tecnológica. Ponente en varios congresos nacionales e internacionales sobre turismo. En la actualidad, además de su labor investigadora, ejerce como gestor de SICTUR (Sistema de Información Científica del Turismo) y Community Manager de la REDINTUR.

Alfonso Miguel Márquez García

Profesor Colaborador del área de Organización de Empresas del Dpto. de Organización de Empresas, Marketing y Sociología de la Universidad de Jaén. Coord. de la Cátedra de Jóvenes Emprendedores. Docente de Entrepreneurship en MBA. Colabora con la red Guadalinfo del Consorcio Fernando de los Ríos, Sociedad de la Información y el Conocimiento. Ha coordinado proyectos de innovación docente y ha participado en proyectos de investigación sobre cooperación y emprendimiento. Miembro del International Editorial Review Board de la International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation. Miembro del grupo de investigación “Dirección y organización para la competitividad” participante en el Campus de Excelencia Internacional ceiA3.



Ana Pérez Luna

Trabajadora del sector de comercio y hostelería en distintas empresas desde los 18 años, desde 1997 trabajadora de Isla Mágica donde comienza su trayectoria sindical, primero como delegada, luego como Secretaria General de la sección sindical y actualmente como Presidenta del Comité de Empresa. Desde el 2005 es Secretaria de Igualdad de la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT Andalucía y desde septiembre de 2009 es Secretaria de la Mujer de UGT Andalucía, cargo que ostenta hasta hoy y que compatibiliza con su intensa labor sindical de la defensa de trabajadores y trabajadoras de Isla Mágica.

Ana M^a Castillo Clavero

Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Málaga, Catedrática de Escuela Universitaria de Organización de Empresas, año 1990. Responsable del Grupo de Investigación del PAI "Organización y RRHH en la Sociedad del Conocimiento" desde 1996 Coordinadora del MBA oficial de la Universidad de Málaga. Coordinadora de Ciencias Sociales del Centro Asociado de la UNED en Málaga. Presidenta de ADRO-Asociación para la Dirección Responsable de las Organizaciones. Anteriormente, Directora de Cooperación al Desarrollo de la UMA 1998-2004.

Antonio González

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid, actualmente es consejero en el Consejo Económico y Social de España. Entre su experiencia laboral puede destacarse que ha sido Director General del Gabinete del Ministro en el Ministerio de Trabajo e Inmigración, vocal asesor de la Oficina Económica del Presidente del Gobierno, Secretario General de Empleo en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y con anterioridad fue Director del Gabinete Técnico de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Antonio Guevara Plaza

Decano de la Facultad de Turismo de la Universidad de Málaga. Profesor Titular del área de Lenguajes y Sistemas Informáticos del Departamento de Lenguajes y Ciencias de la Computación. Licenciado y Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, comienza su relación con el Turismo desde la creación de los estudios en la Universidad de Málaga en 1995. Hasta junio de 2012 fue Vicedecano de la Facultad de Turismo. En la actualidad es presidente de la Red Interuniversitaria de Turismo (REDIN-TUR). Sus líneas de investigación se centran en el ámbito de las Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) aplicadas al Turismo. Investigador principal del grupo de investigación SICUMA (Sistemas de información cooperativos de la Universidad de Málaga).

Antonio Ocaña Sicilia

Profesor Titular Universidad de Granada (UGR); Decano de la Facultad de Ciencias del Deporte (UGR) durante los cursos 1992- 2002; Investigador Responsable Grupo Investigación CTS 362 (14 doctores);

Investigador Responsable de 8 Proyectos I+D Planes Nacionales. Es Secretario General de la Sección Sindical de FETE-UGT UGR y miembro de la Comisión Ejecutiva FETE-UGT Andalucía. Responsable de la oferta de formación relacionada con Estrategias de Búsqueda de Empleo, Autoempleo y Creación de Empresas de la Facultad de Ciencias del Deporte (UGR).

Antonio Toro Barba

Licenciado en Psicología por la Universidad de Sevilla. Máster en Gestión de Recursos Humanos. Ha sido Director General de Formación Profesional y Empleo y Director Gerente del Servicio Andaluz de Empleo. En 2010 es nombrado Director General del Servicio Público Estatal dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración hasta enero de 2012. Desde aquí participa en la elaboración del Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la garantía de las Pensiones, y en la reforma de la Ley de Empleo y de las políticas activas de empleo.

Carlos Bueno Suárez

Profesor Ayudante Doctor Universidad de Sevilla. Departamento de Economía Aplicada II. Coordinador y Docente del Máster Iberoamericano de Evaluación de Políticas Públicas en la UNIA. Asesor Científico del Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo. Investigador en la línea de evaluación de políticas públicas del Instituto de Desarrollo Regional, (1995-2006). Ha participado a lo largo de su trayectoria investigadora en más de 33 proyectos de investigación en el ámbito de la evaluación de programas y políticas públicas.

Carmen Rodríguez Morilla

Profesora del Departamento de Economía Aplicada II en la Universidad de Sevilla donde imparte asignaturas relacionadas con la Estadística y la Economía.

Emilio Carrillo

Economista Experto Internacional en Desarrollo Local por Naciones Unidas y Técnico de la Administración General del Estado. Preside la Fundación Andaluza Nuevo Mundo y es profesor colaborador y visitante de diversas universidades e instituciones españolas y extranjeras. Ha sido vicealcalde de Sevilla y presidente de la Red de la Unión Iberoamericana de Municipalistas. Autor de 34 libros de amplia variedad temática, 23 de ellos centrados en Hacienda y Gestión Pública y Desarrollo Económico y Territorial.

Fernando López Valverde

Profesor de EGB con estudios de Filosofía y Letras. Afiliado a la FETE-UGT desde 1978. Miembro de la Comisión Ejecutiva Provincial de FETE-UGT de Cádiz (1983). Secretario General de FETE-UGT de Andalucía (1987). Secretario de Organización de UGT Cádiz (1990). Miembro de la Comisión Ejecutiva



Federal de FETE hasta 2003. Miembro del Consejo Escolar de Andalucía, del Consejo Escolar del Estado, Consejo Social de la UNBED, del Comité Sindical Europeo de la Educación, entre otros.

Francisco Beltrán Sánchez

Licenciado en Ciencias Químicas por la Universidad de Granada. Formador de Formadores. Docente de Enseñanza Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional. Miembro de la Comisión Ejecutiva de FETE-UGT Andalucía, siendo responsable de la Secretaría de Enseñanza Privada de FETE-UGT Andalucía. También miembro del Consejo Escolar de Andalucía por FETE-UGT Andalucía.

Gabriel Centeno Santos

Maestro y licenciado en Psicopedagogía. Miembro del Consejo Escolar de Andalucía por el sector del profesorado de la enseñanza pública. En su larga trayectoria profesional y sindical participó en diversos grupos de trabajo y seminarios permanentes sobre la investigación del medio y la cultura andaluza en el marco de la implantación de la LOGSE. Representa a FETE-UGT Andalucía en la Fundación Estatal Educación y Ciudadanía. En la actualidad es Sº de Relaciones Institucionales y Política Educativa desde donde trabaja en temas relacionados con propuestas sociales y educativas para un modelo de sociedad cohesionada y solidaria.

Ignacio Muro Benayas

Es economista, analista social y experto en nuevas tecnologías y el mundo de la información. Forma parte del grupo impulsor de Economistas frente a la Crisis <http://www.economistasfrentealacrisis.com>. Es profesor de periodismo en la Universidad Carlos III y director del Instituto para la Innovación Periodística <http://www.2ip.es>. Preside Asinyco (Asociación Información y Conocimiento) y edita el blog colectivo Poli-TIC.net <http://poli-tic.net>.

Jaime Oliver Martínez

Economista, bloguero (<http://factoriadeideasblog.wordpress.com/>) y emprendedor. Trabaja como coordinador de servicio de comedores escolares.

José Luis Osuna Llaneza

Catedrático E.U. de Economía Aplicada de la Universidad de Sevilla. Presidente de la Sociedad Española de Evaluación. Director de la Cátedra “Carlos Román” de Evaluación de Políticas Públicas. Asesor Científico del Instituto de Estudios de Economía Evaluación y Empleo. Ha consolidado sus líneas de investigación en el campo del Desarrollo Regional, las Políticas Sectoriales y su aplicación en la Unión Europea y la Evaluación de Políticas Públicas.

José Manuel Menudo Pachón

Doctor por la Universidad Pablo de Olavide y profesor en el área de Fundamentos del Análisis Económico. Es autor de libros y artículos en revistas nacionales e internacionales. Ha sido investigador visitante en la Universidad Paris-I Panthéon-Sorbonne, en Duke University, la Universidad Pierre Mendès France de Grenoble y en la Universidad de Stirling.

Juan Murciano Rosado

Licenciado en Economía y Diploma de Estudios Avanzados en Economía Aplicada (Univ. de Sevilla); y Experto en Evaluación de Políticas Públicas (Univ. Complutense de Madrid). Es Coordinador de proyectos en el Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo; Investigador de la Cátedra Carlos Román en Evaluación de Políticas Públicas (Univ. de Sevilla); y Profesor de Economía y mercado de trabajo (Escuela Universitaria de Osuna).

Juan Torres López

Catedrático de Economía Aplicada en la Universidad de Sevilla. Entre sus últimas obras destacan “Desiguales. Mujeres y hombres frente a la crisis económica”, con Lina Gálvez, “La crisis de las hipotecas basura. ¿Por qué se cayó todo y no se ha hundido nada?”, “Hay alternativas. Propuestas para crear empleo y bienestar social en España”, con Vicenç Navarro y Alberto Garzón, y “Los amos del mundo. Las armas del terrorismo financiero”.

Luis Ocaña Escolar

Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla y en Ciencias del Trabajo por la Universidad Pablo de Olavide. Diploma de Estudios Avanzados en el Programa de Economía e Historia Agraria de Andalucía en el Contexto Español y Europeo. En la actualidad desarrolla su actividad profesional en Autonomía Sur, Sociedad Cooperativa Andaluza, de la cual es socio y responsable del área de asesoría jurídica. Realiza, además, labores de docencia como profesor de derecho en la Universidad de Huelva. Desde sus inicios forma parte del núcleo promotor de Coop 57 Andalucía y desde finales de 2011 es presidente.

Luis Vargas Martínez

Licenciado en Derecho por la Universidad Hispalense, diplomado en la Escuela de Práctica Forense y especialista en criminología y dirección de instituciones sociales. Desde 2007 ha ejercido las funciones de asesor en el Gabinete de la Presidencia de la Diputación Provincial de Sevilla. Es director general de Coordinación de Políticas Migratorias de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. Ha desempeñado, entre otros puestos, los de Director General de Medio Ambiente del Ayuntamiento de, jefe de Gabinete en el Grupo Municipal Socialista, técnico en el Gabinete de Análisis y Relaciones Institucionales de la Presidencia de la Junta de Andalucía y consejero técnico en la Delegación del Gobierno en Andalucía.



Manuel Aranda Ogayar

Economista, miembro de la Junta de Gobierno del Colegio de Economistas de Jaén y profesor de la Universidad de Jaén, imparte clases en el Departamento de Organización de Empresas, Contabilidad y Sociología. Su docencia se centra en la Dirección Estratégica. Ha realizado numerosas conferencias, organizado Congresos Internacionales y publicado más de cuarenta trabajos sobre organización, estrategias, empleo e innovación, entre otros temas.

Manuel Gatón Núñez

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, en la rama de Economía General por la Universidad de Sevilla. Experto Universitario en Negociación Colectiva, Mediación y Solución de Conflictos Laborales por la Universidad de Huelva. Máster en Gestión Empresarial del Medio Ambiente por la Fundación Centro de Estudios Universitarios CEU-San Pablo. En la actualidad desarrolla su labor profesional en el seno de la Secretaría de Análisis Económico y Evaluación Técnica de la Comisión Ejecutiva Regional de UGT Andalucía.

M^a Isabel de Andrés Pérez

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Pablo Olavide y Especialista en Dirección Estratégica Internacional. Actualmente es colaboradora de investigación en el Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica de la Universidad Pablo Olavide.

Marina Otero Reina

Licenciada en Ciencias del Trabajo y Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Sevilla. Cuenta con más de veinte años de experiencia profesional, dedicada al ámbito de las relaciones laborales, en dirección de recursos humanos, consultoría, negociación y gestión de conflictos (mediación). Ha sido docente en diversas Universidades españolas y formadora en Organizaciones Públicas y Privadas. Actualmente es Presidenta del Instituto de Estudios de Productividad Laboral

Mónica Melle Hernández

Economista y Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesora Titular de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad Complutense de Madrid y miembro de Economistas Frente a la Crisis. En la actualidad es Consejera de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

Óscar García Jurado

Licenciado en Ciencias Económicas y Diploma de Estudios Avanzados en Economía Territorial por la Universidad de Sevilla. Ha trabajado durante ocho años como investigador del Instituto de Desa-

rollo Regional, especializándose en la línea de investigación de empleo y mercado de trabajo. En la actualidad desarrolla su actividad profesional en la Sociedad Cooperativa Andaluza Autonomía Sur, de la que es socio y responsable de su área de estudios socioeconómicos. Desde esta cooperativa desempeña las labores de secretaría técnica de Coop 57 Andalucía. Además es profesor asociado en la Universidad Pablo de Olavide.

Pascual Perles Becerra

Investigador en Derecho del Trabajo (UCLM). Ldo. en Ciencias del Trabajo (UR). Diplomado en RR.LL. (UCA). Experto en Mediación y Resolución de Conflictos Laborales, Técnico Sup. en PRL, Experto en Dirección Internacional de Riesgos Industriales. Es Secretario General y fundador del Instituto de Estudios de Productividad Laboral (IEPL) y consultor independiente en Organización de Empresas. Ha ocupado diversos puestos de Dirección en RR.HH. y dirigido proyectos de cambio cultural y desarrollo corporativo. Ha ejercido como Consejero Laboral en la Patronal del Campo de Gibraltar, y actúa como mediador laboral en el SERCLA

Paula Rodríguez Modroño

Profesora en el Dpto. de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica de la Universidad Pablo de Olavide. Doctora en Economía por la Universidad de Sevilla y Máster en Estudios de Desarrollo por la Universidad de Cambridge. En 2012 le fue concedido el X Premio de Investigación del Consejo Económico y Social de Andalucía por su investigación sobre el papel del capital social en el desarrollo. Ha participado como coordinadora o investigadora en proyectos de investigación sobre género y bienestar, desarrollo e instituciones y mercados de trabajo y cuenta con más de cuarenta publicaciones científicas de relevancia.

Raquel Barreda Tarrazona

Profesora Ayudante Doctora del área de Comercialización e Investigación de Mercados del Departamento de Organización de Empresas, Marketing y Sociología de la Universidad de Jaén. Premio Extraordinario de Doctorado (2011). Docente en el Máster de Administración de Empresas. Ha participado en proyectos de investigación sobre los efectos positivos del patrocinio sobre la imagen del patrocinador tanto a nivel nacional como internacional. Miembro del grupo de investigación "Marketing UJA" participante en el Campus de Excelencia Internacional ceiA3.

Roberto Marín Acevedo

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, así como en Ciencias del Trabajo. En la actualidad Secretario de Análisis Económico y Evaluación Técnica de UGT Andalucía. Consejero del Consejo Económico y Social (CES) de España, y miembro de las Comisiones de Economía y Fiscalidad y de Agricultura y Pesca. También miembro del Patronato de la Fundación de Carácter Especial Monte San Fernando y de la Fundación Cajasol.



Rosario Gómez-Álvarez Díaz

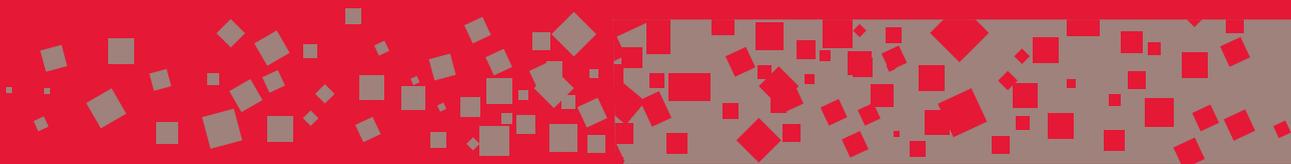
Profesora de la Universidad de Sevilla, del departamento de Economía e Historia Económica y es Doctora en Economía por la Universidad de Málaga. Su área de especialización son políticas públicas, en especial las relacionadas con el área de gasto público e impuestos. Asimismo, desarrolla su labor investigadora en temas de desarrollo humano y desigualdad, y recientemente en Economía del Bien Común.

Samuel Izquierdo Gandullo

Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación. Profesor de Enseñanza Secundaria. Durante los cursos académicos (2005/2007) ha colaborado con los Centros del Profesorado (CEPs) de Sevilla y Alcalá de Guadaíra en la coordinación de diversos Grupos de Trabajo centrados en el uso de las TIC, el aprendizaje colaborativo, la didáctica de la Filosofía y las nuevas prácticas filosóficas, así como en la gestión de blogs educativos y la organización de cursos. En la actualidad trabaja en la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT Andalucía asesorando al sector de la enseñanza pública y en asuntos relacionados con las redes sociales y páginas webs.

Yolanda Rebollo Sanz

Doctora por la Universidad Pablo de Olavide y profesora en el área de Fundamentos del Análisis Económico. Es autora de libros y artículos en revistas nacionales e internacionales, la mayoría de ellos dedicados a cuestiones relacionadas con distintos aspectos del mercado de trabajo.



reflexiones socio laborales de la UGT Andalucía